

**PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DAN JENIS
PENGHARGAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT.NAGAMAS MUTIARA MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh :

MUHAMMAD WAHYUDI KURNIA
NIM. 10600113055

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Wahyudi Kurnia
Nim : 10600113055
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang/ 12 Juli 1995
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Dahlia Lr.312 No.27 Makassar
Judul : Pengaruh Pola Komunikasi dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebahagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 31 Januari 2018

Penyusun,

Muhammad Wahyudi Kurnia
10600113055



PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi berjudul **“Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar”**, yang disusun oleh **Muhammad Wahyudi Kurnia**, NIM: 10600113055, Mahasiswa jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 31 Januari 2018, bertepatan dengan 14 Jumaidil Awal 1439 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Makassar, 31 Januari 2018
14 Jumaidil Awal 1439 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
Sekertaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag
Penguji I : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
Penguji II : Ahmad Efendi, SE., MM.
Pembimbing I : Drs. Thamrin Logawali, MH
Pembimbing II : Hj. Eka Suhartini, SE., MM

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Alauddin Makassar.

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19580221 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis menyampaikan puji dan syukur atas kehadiran Allah swt. atas rahmat, nikmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berupa penelitian skripsi ini dengan baik dan lancar.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar” ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Untuk itu kritik dan saran masih sangat diharapkan oleh penulis yang berguna untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, arahan, motivasi, doa serta semangat yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

1. Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

3. Ibu Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M. Comm selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri.
4. Bapak Drs Thamrin Logawali, M.H selaku pembimbing I dan Ibu Eka Suhartini, S.E., M.M selaku pembimbing II.
5. Kepada segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas ilmu dan pengetahuan yang diberikan.
6. Kepada ibu Maimuna Kalana dan Bapak Kurnia Ilahi atas doa yang selalu dipanjatkan serta perhatian, kasih sayang dan dukungan baik moril dan materi kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi yang sederhana ini.
7. Kepada saudara-saudari penulis yang setia memberikan dukungan dan motivasi dalam setiap kendala yang dihadapi.
8. Teman kelas manajemen 3,4 serta manajemen SDM yang tidak dapat saya sebutkan nama-namanya satu-persatu terima kasih atas segala dukungan, semangat dan kebersamaannya kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman di Manajemen Angkatan 2013, terima kasih atas bantuannya selama ini.
10. Untuk keluarga bapak dan ibu posko yang telah menjadi orang tua saya selama KKN dan teman-teman KKN Angkatan 53 Desa Kassi Kecamatan Rumbia Kabupaten Jeneponto.
11. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan secara tulus.

Semoga amal baik yang telah diberikan diterima oleh Allah swt. dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 31 Januari 2018

M. Wahyudi Kurnia
10600113055



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1-18
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Hipotesis	9
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup penelitian ...	14
E. Kajian Pustaka	16
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19-52
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
B. Pola Komunikasi Organisasi	21
C. Penghargaan	31
D. Loyalitas.....	42
E. Hubungan antar Variabel	47
F. Kerangka Pikir.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	53-68
A. Jenis Metode dan Lokasi Penelitian	53
B. Pendekatan Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel.....	54
D. Jenis Data	54
E. Metode Pengumpulan Data	55
F. Instrumen Penelitian	56

G. Teknik Pengukuran Variabel	58
H. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69-104
A. Gambaran Umum Perusahaan	69
B. Hasil Penelitian.....	72
C. Analisis Data	80
D. Pembahasan.....	94
BAB V PENUTUP	105-106
A. Kesimpulan	105
B. Implikasi Penelitian	106
DAFTAR PUSTAKA.....	106-108
LAMPIRAN	109-133
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	134

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan Tetap PT. Nagamas Mutiara	5
Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Konsep Variabel dan Indikator	57
Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Autokorelasi	63
Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	71
Tabel 4.2 Usia Responden.....	72
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	73
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	74
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pola Komunikasi Organisasi	76
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Jenis Penghargaan.....	77
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan	78
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Pola Komunikasi Organisasi (X1)	79
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Jenis Penghargaan (X2).....	80
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Loyalitas Karyawan (Y)	81
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas	82
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikoleniaritas	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	86
Tabel 4.14 Tabel Durbin Watson.....	87
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi.....	88
Tabel 4.16 Korelasi Variabel.....	90
Tabel 4.17 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Autokorelasi	91
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (R^2).....	91
Table 4.19 Hasil Uji Simultan	92
Table 4.20 Hasil Uji t (Uji Parsial)	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Expectancy Theory	41
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT, Nagamas Mutiara	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	84
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87



ABSTRAK

Nama : M. Wahyudi Kurnia
NIM : 10600113055
Judul : Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar

Permasalahan yang lazim dihadapi perusahaan pada umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia dan lain sebagainya. PT Nagamas Mutiara Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis percetakan yang dikelola secara profesional dan didukung oleh tenaga kreatif dibidangnya Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan PT.Nagamas Mutiara Makassar. Dimana variabel independen yaitu pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan sedangkan variabel dependen yaitu *loyalitas karyawan*.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 orang responden. Teknik pengambilan sampel dengan cara sampel jenuh. Teknik pengambilan data yaitu dengan cara penyebaran kuesioner. Adapun teknik menganalisis data yang digunakan yaitu, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan analisis data dengan bantuan aplikasi SPSS Ver. 21.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini juga membuktikan kekuatan hubungan dan pengaruh antara jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan menduduki peringkat teratas, kedua, kekuatan hubungan dan pengaruh antara pola komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya agar kiranya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: *Komunikasi, Penghargaan dan Loyalitas.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk “mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya”.¹

Manajemen sumber daya manusia sendiri atau disingkat MSDM menurut Malayu SP. Hasibuan adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.²

Lebih jelasnya manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Tugas terpenting dari seorang manajer adalah “menyeleksi, menempatkan, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia”.³

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang karyawan lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi juga memandang sebagai mitra dalam usaha. Untuk mendorong semangat kerja karyawan perlu adanya hubungan kerja yang saling

¹ S.T. Ernie., S. Kurniawan, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005), h. 6.

² Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo, 2012), h. 3.

³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (2012), h. 14

menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun pihak karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, begitupun juga perusahaan memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan karyawan terlebih bagi karyawan yang berprestasi.

Perusahaan perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki, hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan pindah ke perusahaan lain, sehingga diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawan merasa termotivasi dan kedepannya karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kedudukan yang penting. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan karyawan. Membentuk individu dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya.

Produktivitas kinerja para karyawan yang ditunjukkan pada perusahaan berdasarkan dengan petunjuk dan arahan sang manajer merupakan implementasi dari bentuk kepemimpinan dan saluran komunikasi yang digunakan oleh sang manajer. Di samping itu, “perusahaan dengan praktik komunikasi yang baik dilaporkan memiliki tingkat employee engagement empat kali lebih tinggi dibandingkan dengan yang komunikasinya buruk”.⁴

⁴ Laksmi Sito Dwi Irvianti, Kokoh Chandranegara, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan* (Journal The WINNERS: Vol. 11 No. 2, September 2010), h. 96

Kemampuan karyawan untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri sendiri dan hasratnya untuk bekerja baik secara konsisten. Manajer tersebut menyadari sepenuhnya bahwa berbagai kebutuhannya dan kebutuhan perusahaan tidak dapat dipertemukan, kecuali bila ia mampu memenuhi kebutuhan bawahannya. Ia juga mengetahui bagaimana harus memenuhi kebutuhan itu atas dasar saling menguntungkan bagi semua pihak yang bersangkutan. Pengakuan adalah suatu bentuk umpan balik. Kecuali, bila anda menghargai prestasi tinggi yang telah dicapai oleh karyawan, mereka tidak akan mengetahui bagaimana caranya harus mengulangi prestasi atau perilakunya di masa datang. Pengakuan akan terhadap prestasi kinerja kepada individu sendiri merupakan sebagai tuntutan kebutuhan psikologis, karena dengan hal itu maka karyawan sendiri merasa dihargai akan hasil kinerjanya dan diakui keberadaannya sebagai suatu kontribusi yang baik bagi jalannya perusahaan. Berbagai bentuk pengakuan bisa dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya, seperti pujian, penilaian prestasi, promosi jabatan, dan sebagainya sehingga karyawan yang memberikan berbagai kontribusi kinerja (work performance) bagi perusahaannya bisa merasakan suatu kepuasan kerja atas harga dirinya dan terciptanya suatu motivasi kerja yang lebih besar lagi akan menimbulkan ukuran loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam berbagai bentuk kinerja yang dilakukan pada perusahaannya sendiri.

Permasalahan-permasalahan yang lazim dihadapi perusahaan pada umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia dan lain sebagainya. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada

komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet dan berantakan. Dengan demikian komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan sentral.

Memfokuskan pembahasan dan kejelasan data yang akan dibahas dan dikumpulkan penulis membatasi penelitian ini pada PT. NAGAMAS MUTIARA. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang bisnis percetakan yang dikelola secara profesional dan didukung oleh tenaga kreatif dibidangnya. Bidang usaha PT. NAGAMAS MUTIARA terdiri dari tiga divisi yaitu ID card, Plastik printing dan Devisi percetakan. Salah satu misi utama dari perusahaan ini adalah mensejahterakan kehidupan karyawan demi peningkatan kinerja bagi kualitas pelayanan kepada konsumen sehingga perusahaan menyadari betapa pentingnya para karyawan merupakan aset terbesar bagi perusahaan

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya dan mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Adapun diduga masalah yang saya dapatkan pada saat melakukan pengamatan di PT. Nagamas Mutiara Makassar menemukan bahwa masih dijumpai karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, maupun terlambat masuk kerja. Beberapa karyawan yang giat bekerja hanya jika ada kalanya kontrol dari pihak atasan yang bertugas mengawasi dan mengevaluasi sistem kerja mereka. Hal ini akan berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan jika tidak ditangani.

Berikut ini adalah data yang penulis dapatkan mengenai tingkat turn over karyawan pada PT. Nagamas Mutiara yang cenderung berfluktuatif dari tahun ketahun.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Tetap PT. Nagamas Mutiara

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Persentase Turnover
2014	64	11	8	67	4.5%
2015	67	4	9	62	7,75%
2016	62	0	5	57	8.4%

Sumber : PT. Nagamas Mutiara

Rendahnya loyalitas karyawan juga diduga ikut dipengaruhi oleh pola komunikasi organisasi dalam perusahaan, dimana penyampaian informasi dari pihak atasan seringkali tidak sampai pada pihak bawahan karena ketidakaktifan para karyawan terhadap alur penyampaian informasi.

Hal lain yang diduga menjadi penyebab kurangnya loyalitas karyawan dalam perusahaan adalah sesuatu yang berkaitan dengan penghargaan, salah satu diantaranya seperti karyawan yang baru bergabung dalam perusahaan mendapatkan balas jasa yang sama jika dibandingkan dengan karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan. Hal ini diduga berakibat pada kurang antusiasnya karyawan lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta diduga membuat beberapa karyawan lama lebih memilih meninggalkan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut diduga karyawan PT. Nagamas Mutiara menunjukkan kurangnya komitmen

organisasi perusahaan yang selanjutnya berakibat pula pada berkurangnya loyalitas karyawan.

Pimpinan perlu membangun komunikasi yang baik agar para karyawan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam memajukan perusahaan dibutuhkan kerja sama yang baik dengan sesama karyawan, manajemen dan perusahaan.

Loyalitas Pegawai atau komitmen organisasi, menurut Newstorm adalah “tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya”.⁵

Loyalitas kerja, menurut Steers & Porter, “akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga karyawan tetap bertahan dalam suatu perusahaan”.⁶

Panji Anaroga dalam bukunya mengemukakan terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- a) meningkatkan hubungan yang erat antarkaryawan
- b) saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
- c) saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
- d) memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai mitra kerja,
- e) pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.

Dari yang di jelaskan oleh Anaroga diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk

⁵.Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h. 428.

⁶ Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan* (Jurnal Ekonomi Manakemen Sumber Daya : Vol. 13, No.1 Juni 2012), h. 45.

⁷ Indah Mustika Dewi, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (JOM FISIP : Vol 3 N0.1 Februari 2016), h. 8.

kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi. Loyalitas karyawan itu ada dalam satu organisasi apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan organisasi, karyawan dapat mencapai tujuan mereka.

Wibowo mengemukakan bahwa “komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar”.⁸

Dengan adanya komunikasi yang jelas, maka loyalitas para pekerja akan meningkat karena telah mengetahui apa yang harus mereka lakukan serta tidak lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka mengabdikan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mc Quiness dalam penelitian Nur Azmi bahwa “komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan”.⁹

Pengakuan terhadap prestasi kinerja kepada individu sendiri merupakan sebagai tuntutan kebutuhan psikologis, karena dengan hal itu maka karyawan sendiri merasa dihargai akan hasil kinerjanya dan diakui keberadaannya sebagai suatu kontribusi yang baik bagi jalannya perusahaan. Berbagai bentuk pengakuan atau penghargaan bisa dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya, seperti pujian, penilaian prestasi, promosi jabatan, dan sebagainya sehingga karyawan yang memberikan kontribusi kinerja (work performance) bisa merasakan suatu kepuasan kerja atas dirinya dan terciptanya suatu motivasi kerja yang lebih besar lagi.

⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h . 166.

⁹ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (Jom Fisip : Vol. 2 No. 2 Oktober 2015), h. 3

Sehingga “kedepannya akan menimbulkan ukuran loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam berbagai bentuk kinerja yang dilakukan”.¹⁰

Wibowo mengemukakan bahwa “Sistem Penghargaan yang baik diharapkan menarik orang berbakat, dan memotivasi serta memuaskan mereka apabila bergabung dalam organisasi”.¹¹ Sistem penghargaan yang baik “memperkuat pertumbuhan pribadi, mengembangkan, dan menjaga orang berbakat jangan sampai keluar”.¹²

Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya menyatakan bahwa “Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap guncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh”.¹³

Dari pernyataan di atas, kesimpulannya adalah adanya suatu kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Namun hal itu tidak akan terjadi apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya. Semua itu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai Berdasarkan penjelasan

¹⁰ Laksmi Sito Dwi Irvianti, Kokoh Chandranegara, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan* (Journal The WINNERS: Vol. 11 No. 2, September 2010), h. 96

¹¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (2015), h. 315.

¹² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (2015), h. 315.

¹³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h.

tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang mempengaruhi kelayakitan karyawan di PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar. Sehingga penelitian ini berjudul: “ **Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Pada PT. Nagamas Mutiara Makassar)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu :

1. Apakah Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Nagamas Mutiara ?
2. Apakah pola komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.Nagamas Mutiara berpengaruh secara parsial?
3. Apakah jenis penghargaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT.Nagamas Mutiara berpengaruh secara parsial?
4. Manakah diantara Pola komunikasi dan jenis penghargaan yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara ?

C. Hipotesis

Hipotesis adalah “kesimpulan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dibuat berdasarkan kerangka pemikiran”.¹⁴ Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2007), h . 69.

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dikemukakan hipotesis penelitian :

1. Pengaruh pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan

Panji Anaroga dalam bukunya mengemukakan terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- a) meningkatkan hubungan yang erat antarkaryawan
- b) saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
- c) saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
- d) memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai mitra kerja,
- e) pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.¹⁵

Dari yang di jelaskan oleh Anaroga diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan.

Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya menyatakan bahwa “Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap goncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh”.¹⁶

¹⁵ Indah Mustika Dewi, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (JOM FISIP : Vol 3 N0.1 Februari 2016), h. 8.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h .

Wibowo mengemukakan bahwa “komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar”.¹⁷

Dengan adanya komunikasi yang jelas, maka loyalitas para pekerja akan meningkat karena telah mengetahui apa yang harus mereka lakukan serta tidak melakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka mengabdikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riny Novira pada tahun 2012, mahasiswa jurusan Ilmu Manajemen, Universitas Bina Nusantara, berjudul “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus : PT. Hero Supermarket Tbk, Kantor Pusat)*”. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”.¹⁸ Berdasarkan uraian diatas peneliti menduga bahwa:

H1 : Diduga Pola Komunikasi Organisasi (X₁) dan Jenis Penghargaan (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Nagamas Mutiara Makassar

2. Pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan

Wibowo mengemukakan bahwa “komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar.”¹⁹

¹⁷ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h . 166.

¹⁸ Riny Novira, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan*, (Jakarta: Binus University, 2012), h. 6.

¹⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h . 166.

Dengan adanya komunikasi yang jelas, maka loyalitas para pekerja akan meningkat karena telah mengetahui apa yang harus mereka lakukan serta tidak melakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka mengabdikan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mc Quiness dalam penelitian Nur Azmi bahwa “komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan.”²⁰

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Azmi pada tahun 2015 dengan judul penelitian Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) Di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa “pola komunikasi pemimpin memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan”.²¹

H2 : Diduga pola komunikasi organisasi (X₁) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Nagamas Mutiara Makassar berpengaruh secara parsial

3. Pengaruh jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan

Wibowo mengemukakan bahwa “Sistem Penghargaan yang baik diharapkan menarik orang berbakat, dan memotivasi serta memuaskan mereka apabila bergabung dalam organisasi”.²² Sistem penghargaan yang baik memperkuat pertumbuhan pribadi, mengembangkan, dan menjaga orang berbakat jangan sampai keluar.

Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya menyatakan bahwa “Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap

²⁰ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (Jom Fisip : Vol. 2 No. 2 Oktober 2015), h. 3

²¹ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 9.

²² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h . 315.

goncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh”.²³

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Zumrotul Mufidah pada tahun 2014, dengan judul penelitian Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang. Dalam penelitian memperoleh hasil bahwa “penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan”.²⁴

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menduga bahwa:

H3 : Diduga jenis penghargaan (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. Nagamas Mutiara Makassar berpengaruh secara parsial

4. Manakah diantara pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan yang lebih dominan terhadap loyalitas karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Kokoh Chandranegara pada tahun 2010 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan manajer, pola komunikasi dalam organisasi, dan jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan, menunjukkan hasil analisis bahwa Jenis penghargaan yang diterapkan pada PT Citra Transpor Nusantara sangat memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai tertinggi sebesar 52,13% dan memiliki hubungan yang searah dan signifikan, sedangkan pola komunikasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya loyalitas dari karyawan. Besarnya kontribusi pola komunikasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 39.6%. Berdasarkan

²³ Lijan Poltak Sinambela , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h .

²⁴ Alfian Zumrotul Mufidah, *Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan* (Semarang: IAIN Walisongo, 2014), h 149.

hasil peneliti sebelumnya dapat dilihat bahwa “variabel yang paling dominan yang mempengaruhi loyalitas adalah jenis penghargaan”.²⁵

H4 : Diduga Jenis Penghargaan (X_2) yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) pada PT Nagamas Mutiara Makassar

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Menurut Sugiono, Variabel adalah “suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.²⁶

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Independen (X)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Pola Komunikasi Organisasi (X_1), Jenis Penghargaan (X_2).

1) Pola Komunikasi Organisasi (X_1)

Pola Komunikasi Organisasi adalah Alur komunikasi yang diterapkan pada PT.Nagamas Nusantara , baik itu komunikasi dari atasan ke bawahan , komunikasi dari bawahan ke atasan dan juga komunikasi sesama bawahan. Serta umpan balik dari para karyawan terhadap alur komunikasi yang ada di dalam perusahaan.

²⁵ Laksmi Sito Dwi Irvianti, Kokoh Chandranegara, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan* (Journal The WINNERS: Vol. 11 No. 2, September 2010), h. 104

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2011), h. 60.

2) Jenis Penghargaan (X_2)

Jenis Penghargaan adalah pemberian PT.Nagamas Mutiara terhadap karyawan yang berupa finansial, pengakuan, promosi serta pengakuan dari diri sendiri atas pencapaian target kerja karyawan. Jenis penghargaan dan system penghargaan yang sesuai akan mempertahankan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan pada perusahaan

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah Loyalitas Karyawan (Y). Loyalitas Karyawan yang dimaksud meliputi Kesetiaan, Pengabdian dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap PT.Nagamas Mutiara.

2. Ruang Lingkup

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan PT Nagamas Mutiara. Oleh karena itu, penulis hanya akan menguraikan masalah pokok yang menjadi bahan penelitian seperti pengaruh Pola komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan , pengaruh jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan, dan pengaruh Pola komunikasi organisasi dan Jenis Penghargaan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Penulis melakukan pembatasan, dengan maksud agar uraian atau penelitian dapat lebih fokus.

E. Kajian Pustaka

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis melakukan kajian pustaka. Kajian pustaka sangat penting dan diperlukan dalam suatu penelitian karya ilmiah karena melalui kajian pustaka penulis mendapatkan literatur atau beberapa pustaka yang akan digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelusuran penulis, maka penelitian ini menggunakan telaah pustaka sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Riny Novira (2012)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus : PT. Hero Supermarket Tbk, Kantor Pusat)	Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Jenis Penghargaan mempengaruhi Loyalitas Karyawan secara positif dan signifikan
2.	Laksmi Sito Dwi Irvianti,dkk (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan	Hasilnya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
3.	Nur Azmi (2015)	Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) Di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru.	Hasil Penelitian menunjukkan Pola Komunikasi Pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan BP
4.	Alfian Zumrotul Mufidah (2014)	Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang.	Dalam penelitian memperoleh hasil bahwa gaji, insentif dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pola komunikasi organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara
- b. Untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara
- c. Untuk mengetahui pengaruh Jenis Penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara
- d. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh diantara pola komunikasi organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan Sebagai masukan bagi perusahaan untuk menerapkan saluran komunikasi yang baik dalam organisasi dan memberikan kebijaksanaan terhadap penghargaan pada para karyawan

- b. Bagi Akademisi

Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan sebagai informasi bagi peneliti manapun sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya.

c. Bagi Publik

Merupakan informasi bahan kajian pengembangan bidang ilmu Manajemen
Sumber Daya Manusia



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Organisasi diperlukan sebagai perwujudan kebersamaan untuk melakukan perubahan social (*social of change*). Tidak heran jika terbentuk berbagai macam-macam komunitas ataupun organisasi. Akan tetapi, yang diperlukan bukanlah perbedaan itu, namun bagaimana organisasi itu berperan sesuai visi yang berlaku. Dalam berorganisasi kita ditemui berbagai macam karakter elemen gerakan dan individual manusia.¹

Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefenisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.²

¹ Veithzal Rivai,dkk , *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) , h. 57.

² S.T. Ernie., S. Kurniawan, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005), h. 6.

Manajemen sumber daya manusia sendiri atau disingkat MSDM menurut Malayu SP. Hasibuan adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.³

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan menjelaskan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”.⁴

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan tertentu.

Pengertian lain manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Husein Umar adalah :

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.⁵

Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri. manajemen sumber daya manusia menekankan

³ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo, 2012), h. 3.

⁴ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Bumi aksara, 2005), h. 11.

⁵ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 3.

perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktivitas para pekerjaannya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri.

Al-quran telah menjelaskan tentang penciptaan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, Allah telah menganugerahkan pendengaran, penglihatan, akal dan hati kepada manusia.

Allah berfirman dalam Surah At-tiin/ 95:4 yaitu:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ٤

Terjemahnya :

“sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.⁶

B. Pola Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Goldhaber dalam bukunya *Organizational Communication* memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut : “*Organizational communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty*”.⁷ Atau dengan kata lain “ komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah”.

⁶ Bachtiar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.1437

⁷ Goldhaber, Gerald M, *Organizational Communication*, (Jakarta: Erlangga, 1986), h. 4.

Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi organisasi “organisasional sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, baik dalam kelompok formal maupun informal organisasi”.⁸

Redding dan Sanborn mendefinisikan komunikasi organisasi adalah “pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks”.⁹ Yang termasuk dengan bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward, komunikasi upward, dan lain-lain.

Dari definisi tentang komunikasi organisasi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah proses komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi formal maupun organisasi informal dalam bentuk komunikasi yang kompleks. Komunikasi tersebut dapat menimbulkan pengertian yang sama bagi anggota organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Al-Quran menjelaskan ditemukan berbagai panduan agar komunikasi berjalan dengan baik dan efektif. Kita dapat mengistilahkannya sebagai kaidah, prinsip, atau etika berkomunikasi dalam perspektif Islam. Kaidah, prinsip, atau etika komunikasi Islam ini merupakan panduan bagi kaum muslim dalam melakukan komunikasi, baik dalam komunikasi intrapersonal, interpersonal dalam pergaulan sehari hari, berdakwah secara lisan dan tulisan, maupun dalam aktivitas lain.

Al- Quran menjelaskan dalam QS Thaha/ 20:43-44 yaitu:

أَذْهَبَآ إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ۚ ۳ فَقَوْلَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ۚ ۴

⁸ Joseph A. Devito, *Komunikasi Antar Manusia*, (Jakarta: Professional Books, 1997), h. 340.

⁹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 67.

Terjemahnya:

“Pergilah kamu berdua kepada Fir’aun, sesungguhnya Dia telah melampaui batas. Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya (Fir’aun) dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia sadar atau takut”.¹⁰

Ayat ini memaparkan kisah Nabi Musa a.s. dan Harun a.s. ketika diperintahkan untuk menghadapi Fir’aun, yaitu agar keduanya berkata kepada Fir’aun dengan perkataan yang *layyin*. Asal makna *layyin* adalah lembut atau gemulai, yang pada mulanya digunakan untuk menunjuk gerakan tubuh. Kemudian kata ini dipinjam (*isti’ârah*) untuk menunjukkan perkataan yang lembut.¹¹ Sementara yang dimaksud dengan *qaul layyin* adalah perkataan yang mengandung anjuran, ajakan, pemberian contoh, di mana si pembicara berusaha meyakinkan pihak lain bahwa apa yang disampaikan adalah benar dan rasional, dengan tidak bermaksud merendahkan pendapat atau pandangan orang yang diajak bicara tersebut. Dengan demikian, *qaul layyin* adalah salah satu metode dakwah, karena tujuan utama dakwah adalah mengajak orang lain kepada kebenaran, bukan untuk memaksa dan unjuk kekuatan.¹²

2. Pola Komunikasi

Pola komunikasi dalam struktur organisasi adalah pola bagaimana setiap bagian-bagian dalam organisasi saling berkomunikasi satu dengan lainnya, baik antar bagian yang tingkatannya sama (horizontal) maupun yang berbeda tingkatannya (vertical).¹³

¹⁰ Bachtiar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.668

¹¹ Lihat, Ibn ‘Asyur, *al-Tahrîr*, jilid 16, h. 225.

¹² Lihat, Ibn ‘Asyur, *al-Tahrîr*, jilid 16, h. 225.

¹³ Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005), h. 302.

R.Wayne Face & Don F. Faules mengemukakan bahwa “Meskipun organisasi formal amat mengandalkan proses berurutan umum untuk menyebarkan informasi, pola khusus aliran informasi berkembang dari kontak antarpersonal yang teratur dan cara-cara rutin pengiriman dan penerimaan pesan”.¹⁴

Katz dan Kahn menunjukkan bahwa “pola atau keadaan urusan yang teratur mensyaratkan bahwa komunikasi di antara para anggota sistem tersebut dibatasi”¹⁵.

Menurut Effendy, Pola komunikasi adalah ”proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya, guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis”.¹⁶

Dari pengertian di atas jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seorang menyatakan sesuatu kepada orang lain, jadi yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia itu. Pola komunikasi dibagi menjadi tiga yaitu, komunikasi satu arah, komunikasi dua arah dan komunikasi multi arah.

Menurut Effendy, Pola komunikasi terdiri atas 3 macam yaitu:

- a. Pola komunikasi satu arah
 - b. Pola komunikasi dua arah atau timbal balik
 - c. Pola komunikasi multi arah¹⁷
- a. Pola komunikasi satu arah adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan baik menggunakan media maupun tanpa media, tanpa ada umpan balik dari komunikan dalam hal ini komunikan bertindak sebagai pendengar saja.

¹⁴ Deddy Mulyana, *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2006), h. 174.

¹⁵ Deddy Mulyana, *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (2013), h. 174.

¹⁶ Effendy, Onong Uchajana, *Dimensi-dimensi Komunikasi*, (Bandung : Alumni, 1986).

¹⁷ Effendy, Onong Uchajana, *Kamus Komunikasi*, (Bandung : PT Mandar Maju, 1989), h. 32

- b. Pola komunikasi dua arah atau timbal balik yaitu komunikator dan komunikan menjadi saling tukar fungsi dalam menjalani fungsi mereka, komunikator pada tahap pertama menjadi komunikan dan pada tahap berikutnya saling berganti fungsi. Namun pada hakekatnya yang memulai percakapan adalah komunikator utama, komunikator utama mempunyai tujuan tertentu melalui prose komunikasi tersebut, prosesnya dialogis, serta umpan balik terjadi secara langsung.
- c. Pola komunikasi multi arah yaitu proses komunikasi terjadi dalam satu kelompok yang lebih banyak dimana komunikator dan komunikan akan saling bertukar pikiran secara dialogis.

3. Indikator-Indikator Pola Komunikasi

Dalam kehidupan organisasi terdiri dari berbagai unsur, yang mempunyai maksud dan tujuan agar organisasi yang dimilikinya tetap dipertahankan dan diarahkan demi untuk perkembangan yang lebih dinamis.

Veithzal Rivai dalam bukunya mengemukakan Pada dasarnya komunikasi didalam organisasi, terbagi kepada tiga bentuk :

- a. Komunikasi Vertikal
- b. Komunikasi Horisontal
- c. Komunikasi Diagonal¹⁸

a. Komunikasi Vertikal

Bentuk komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi terjadi dari atas kebawah dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan, dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.

¹⁸ Veithzal Rivai,dkk , *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) , h. 369.

1) Fungsi komunikasi ke bawah digunakan pimpinan untuk:

- a) Melaksanakan kebijakan, prosedur kerja, peraturan, instruksi, mengenai pelaksanaan kerja bawahan.
- b) Menyampaikan Pengarahan doktrinasi, evaluasi , teguran.
- c) Memberikan informasi mengenai tujuan organisasi, kebijakan organisasi, insentif.

Seorang pimpinan harus lebih memerhatikan komunikasi dengan bawahannya, dan memahami cara-cara mengambil kebijakan, terhadap stafnya. Keberhasilan organisasi dilandasi oleh perencanaan yang tepat, dan seorang pimpinan organisasi yang memiliki jiwa kepemimpinan. Kedua hal tersebut merupakan modal utama untuk kemajuan organisasi yang dipimpinnya.

2) Fungsi komunikasi ke atas digunakan untuk:

- a) Memberikan pengertian mengenai laporan prestasi kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan keluhan
- b) Memperoleh informasi dari bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah.

Bawahan tentulah berharap agar ide, saran, pendapat, tanggapan, maupun kritiknya dapat diterima dengan lapang dada, dan hati terbuka oleh pimpinan.

b. Komunikasi Horizontal

Bentuk komunikasi secara mendatar, diantara sesama staf dan sebagainya. Komunikasi horizontal seringkali berlangsung tidak formal. Fungsi komunikasi horizontal/kesamping digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang sama, Komunikasi ini berlangsung dengan cara tatap muka, melalui media elektronik seperti telepon, atau melalui pesan tertulis.

c. Komunikasi Diagonal

Bentuk komunikasi ini sering juga disebut juga komunikasi silang. Berlangsung dari seseorang kepada orang lain dalam posisi yang berbeda. Dalam arti pihak yang satu tidak berada pada jalur struktur yang lain. Fungsi komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

4. Sifat Komunikasi

Menurut Effendi, sifat komunikasi dapat digolongkan kedalam tiga kategori:

- a. Komunikasi Antar Personal
- b. Komunikasi Kelompok
- c. Komunikasi Massa¹⁹

a. Komunikasi Antar Personal

Komunikasi Antar Personal atau yang lebih dikenal dengan Interpersonal: komunikasi yang terjadi antar komunikator dengan komunikan secara langsung dengan cara berhadapan muka atau tidak. Komunikasi seperti ini lebih efektif karena kedua belah pihak saling melancarkan komunikasinya dan dengan feedback keduanya melaksanakan fungsi masing-masing.

b. Komunikasi Kelompok

Komunikasi Kelompok adalah komunikasi yang terjadi antara seseorang dan kelompok tertentu. Komunikasi kelompok dapat dipetakan menjadi 3 kelompok komunikasi yaitu:²⁰

¹⁹ Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 369

²⁰ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 5.

1) Small group (kelompok yang berjumlah sedikit)

Kelompok kecil merupakan komunikasi yang melibatkan sejumlah orang dalam interaksi satu dengan yang lain dalam suatu pertemuan yang bersifat berhadapan. Ciri-ciri kelompok seperti ini adalah kelompok komunikasi dalam situasi berlangsungnya komunikasi mempunyai kesempatan untuk memberikan tanggapan, dalam hal ini komunikator dapat berinteraksi atau melakukan komunikasi antar pribadi.²¹

2) Medium group (agak banyak)

Komunikasi dalam kelompok sedang lebih mudah karena dapat diorganisir dengan baik dan terarah, misalnya “komunikasi antara satu bidang dengan bidang yang lain dalam organisasi atau perusahaan.”²²

3) Large group (jumlah banyak)

Kelompok besar merupakan komunikasi yang melibatkan interaksi antara kelompok dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. “Komunikasinya lebih sulit dibandingkan dengan dua kelompok di atas karena tanggapan yang diberikan komunikasi lebih bersifat emosional.”²³

²¹ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 6.

²² Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 6.

²³ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 6.

c. Komunikasi Massa

Komunikasi Massa adalah “komunikasi yang menggunakan media sebagai alat atau sarana bantu, biasanya menggunakan media elektronik seperti Televisi, Radio, Surat kabar, Majalah dan lain-lain.”²⁴

Dari pemaparan yang ada tentang pola dan bentuk komunikasi maka setidaknya dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur komunikasi harus mampu menjadi sebuah pemahaman yang berarti ketika kita mencoba untuk berkomunikasi baik antar pribadi, kelompok atau massa, yang harus diperhatikan dalam menjalankan pola komunikasi harus menggunakan prinsip-prinsip komunikasi sebagai kajian terhadap kondisi psikologi komunikasi yang dihadapi.²⁵

5. Proses Komunikasi

Komunikasi tidak bisa terlepas dari proses. Oleh karena itu apakah suatu komunikasi dapat berlangsung dengan baik atau tidak tergantung dari proses yang berlangsung tersebut.²⁶

Menurut Rosady Ruslan proses komunikasi “diartikan sebagai “transfer informasi” atau pesan-pesan (message) dari pengirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan, dalam proses komunikasi tersebut bertujuan (feed back) untuk mencapai saling pengertian (mutual understanding) atau antar kedua belah pihak”.²⁷

²⁴ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 6.

²⁵ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 6.

²⁶ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (Jom Fisip : Vol. 2 No. 2 Oktober 2015), h. 6.

²⁷ Ruslan Rosadi, *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi (Konsepsi dan Aplikasi)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999),h. 69.

Sementara itu menurut Effendy proses komunikasi terbagi dua tahap, berikut uraiannya :

- a. Proses Komunikasi Primer
- b. Proses Komunikasi Sekunder ²⁸

a. Proses Komunikasi Primer

Bahasa digambarkan paling banyak dipergunakan dalam proses komunikasi karena dengan jelas bahwa “bahasa mampu menerjemahkan pikiran seseorang untuk dapat dimengerti dan dipahami oleh orang lain secara terbuka”. ²⁹

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (simbol) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, kial, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu “ menerjemahkan ” pikiran atau perasaan komunikator kepada komunikan. ³⁰

Komunikasi berlangsung apabila terjadi kesamaan makna dalam pesan yang diterima oleh komunikan. Dengan perkataan lain, komunikasi adalah proses membuat pesan setara.

Effendy mengatakan bahwa, “Komunikasi akan berhasil apabila pesan yang disampaikan oleh komunikator cocok dengan kerangka acuan (frame of reference), yakni paduan pengalaman dan pengertian (collection of experiences and meanings) yang pernah diperoleh oleh komunikan”. ³¹

Kemudian Wilbur Schramm menambahkan, sebagaimana yang dikutip oleh Onong Uchjana Effendy bahwa, “Bidang pengalaman (field of experience)

²⁸ Effendy , Onong Uchjana, *Komunikasi teori dan praktek*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 11.

²⁹ Effendy , Onong Uchjana, *Komunikasi teori dan praktek*, (2009), h. 11.

³⁰ Effendy , Onong Uchjana, *Komunikasi teori dan praktek*, (2009), h. 11.

³¹ Effendy , Onong Uchjana, *Komunikasi teori dan praktek*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 13.

merupakan faktor yang penting dalam komunikasi”.³² Pernyataan ini mengandung pengertian, jika bidang pengalaman komunikator sama dengan bidang pengalaman komunikan, maka komunikasi akan berlangsung lancar.

b. Proses Komunikasi Sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama.

Proses komunikasi sekunder merupakan sambungan dari komunikasi primer untuk menembus dimensi ruang dan waktu. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan sebagai sasarannya berada ditempat yang relatif jauh atau dengan jumlah yang banyak. Surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, televisi, film, internet, dan lain-lain adalah media kedua yang sering digunakan dalam komunikasi. Media kedua ini memudahkan proses komunikasi yang disampaikan dengan meminimalisir berbagai keterbatasan manusia mengenai jarak, ruang, dan waktu.³³

C. Penghargaan

1. Pengertian Penghargaan

Diluar upah, gaji dan intensif, seringkali pimpinan memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain, manajemen memberikan penghargaan atau *reward*.³⁴

³² Effendy, Onong Uchjana, *Komunikasi teori dan praktek*, (2009), h. 13.

³³ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (Jom Fisip : Vol. 2 No. 2 Oktober 2015), h. 7.

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h.306.

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi.³⁵ Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.³⁶ Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.³⁷

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berpretasi dalam mencaapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari penghargaan. Sejak kecil kita telah terbiasa melihat penghargaan bagi karya atau usaha seseorang. Dimulai dari penghargaan siswa terbaik, karyawan terbaik, film terbaik, aktor terbaik, presiden terbaik dan masih banyak penghargaan yang lain. Setiap sisi kehidupan kita tak pernah lepas dari penghargaan.

³⁵ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV Mandar Maju , 2002), h. 317.

³⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, (Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2004), h. 514.

³⁷ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: UPP AMP YPKN, 2005),h. 89.

Pernahkah kita bertanya, kenapa kehidupan manusia tak pernah lepas dari penghargaan? Jawabannya mudah, karena fitrah manusia selalu ingin dihargai. Baik itu usaha ataupun karyanya.

Nilai sebuah penghargaan bergantung kepada siapa yang memberi. Lalu apa yang dapat kita bayangkan jika penghargaan itu diberikan oleh Sang Pencipta alam semesta? Apa yang dapat kita bayangkan jika penghargaan itu diberikan oleh Sang Pemilik langit dan bumi?

Maka berbahagialah wahai orang-orang yang terus berusaha dan berkarya untuk meraih Kerelaan-Nya, inilah janji Allah bagi para penghuni surga.

Firman Allah dalam Surah At-Taubah/ 9:105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.³⁸

Quraish Shihab dalam bukunya, *Tafsir Al Misbah* menjelaskan, QS. At Taubah ayat 105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.³⁹

Dalam surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat

³⁸ Bachtiar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.408

³⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2006), Jil. V, hlm. 711.

bekerja itu harus benar. Jika motivasi bekerja itu tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan.

Tujuan utama dari penghargaan adalah : (1) menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, (2) mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan (3) memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.⁴⁰

Lawler meringkas lima kesimpulan mengenai kepuasan individu atas penghargaan, yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap suatu penghargaan merupakan fungsi dari jumlah yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima.
- 2) Perasaan seseorang mengenai kepuasan dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain.
- 3) Kepuasan dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan intrinsik dinilai secara pribadi oleh karyawan, penghargaan ini berhubungan dengan melaksanakan pekerjaan seperti halnya perasaan prestasi dan pencapaian, sedangkan penghargaan ekstrinsik berhubungan dengan hal di luar pelaksanaan pekerjaan yang diatur secara eksternal seperti upah dan tunjangan.
- 4) Setiap orang memiliki perbedaan dalam hal penghargaan yang diinginkan dan seberapa penting penghargaan tersebut baginya.
- 5) Penghargaan ekstrinsik dianggap memuaskan karena jenis penghargaan ini menghasilkan penghargaan lain.⁴¹

Terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan penghargaan. Pertama, penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia. Kedua, individu cenderung membandingkan penghargaannya dengan penghargaan orang lain. Ketiga, proses di mana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.

⁴⁰ Ivancevich, John M. at el. *Perilaku dan Manajemen Perilaku*. Penerjemah: Gina Gania, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 226.

⁴¹ Ivancevich, John M. at el. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*., (Jakarta: PT Gelora Aksara, 2006),h 227

2. Indikator Jenis Penghargaan

Wibowo menjelaskan dalam bukunya mengenai Jenis penghargaan bahwa Tipologi penghargaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Penghargaan Ekstrinsik
- b. Penghargaan Intrinsik ⁴²
- a. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja. Penghargaan Ekstrinsik terbagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Penghargaan Finansial
- 2) Penghargaan Interpersonal
- 3) Promosi ⁴³

- 1) Penghargaan Finansial
- a) Upah dan Gaji

Uang merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja. Uang tidak akan menjadi motivator apabila pekerja tidak melihat hubungan antara kinerja dan peningkatan kompensasi.

- b) Jaminan Sosial

Fringe benefit atau jaminan social terutama finansial, tetapi beberapa diantaranya tidak seluruhnya finansial. Jaminan social finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pension, asuransi kesehatan, dan liburan biasanya tidak

⁴² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), h.311

⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (2014), h.311

tergantung pada kinerja. Dalam banyak hal tergantung pada senioritas atau masa kerja.

2) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi social tentang pekerjaan. Manajer berperan dalam memberikan status pekerjaan sedangkan rekognisi merupakan pernyataan manajemen bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan dapat memperbaiki status.

3) Promosi

Manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas. Kinerja, apabila dapat diukur dengan akurat, sering memberi bobot penting dalam alokasi penghargaan promosi.

b. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan:

- 1) Penyelesaian Pekerjaan
- 2) Prestasi
- 3) Otonomi
- 4) Pengembangan Pribadi ⁴⁴

⁴⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (2014), h.312

1) Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas. Pengaruh bahwa menyelesaikan tugas terdapat dalam dirinya merupakan *self-reward*.

2) Prestasi

Pencapaian prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Terdapat perbedaan individu dalam menentukan tujuan, ada yang mencari tujuan menantang, moderat, atau rendah. Tujuan yang sulit dapat mengakibatkan tingkat kinerja individual tinggi daripada tujuan moderat. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dijangkau.

3) Otonomi (Autonomy)

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Perasaan otonomi dapat mengakibatkan kebebasan melakukan apa yang dipertimbangkan terbaik oleh pekerja. Dalam pekerjaan yang terstruktur sangat baik dan dikontrol oleh manajemen, sulit menciptakan tugas yang mengarah pada perasaan otonomi. Pemberian otonomi secara luas merupakan bentuk pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

4) Pengembangan Pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan.

Sebagian menjadi tidak puas jika tidak didorong mengembangkan keterampilannya. Program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan kemampuan pekerja.

3. Penghargaan Mempengaruhi Organisasi

Penghargaan mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku. Akibatnya, efisiensi dan efektivitas perusahaan atau organisasi terpengaruh. Terdapat tiga perhatian penting organisasi yang dipengaruhi oleh penghargaan, yaitu:

- a. Turn over (Pergantian) Karyawan dan Ketidakhadiran (Absensi)
 - b. Kinerja Pekerjaan
 - c. Komitmen Organisasi ⁴⁵
- a. Turn over (Pergantian) Karyawan dan Ketidakhadiran (Absensi)

Jika dapat mengembangkan sistem penghargaan yang dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja terbaik dan membuat karyawan yang berkinerja buruk pergi, efektivitas keseluruhan dari organisasi akan meningkat. Tampak bahwa suatu sistem penghargaan berdasarkan pencapaian dapat mendorong sebagian besar dari karyawan yang memiliki kinerja lebih baik untuk bertahan di organisasi.

Ketidakhadiran merupakan gangguan dan menimbulkan banyak biaya. Masalah ini memerlukan banyak biaya karena mengurangi output dan masalah ini mengganggu karena menyebabkan jadwal dan program harus dimodifikasi.

- b. Kinerja Pekerjaan

Penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dapat digunakan untuk memotivasi kinerja pekerjaan dan beberapa syarat harus terpenuhi agar penghargaan memotivasi

⁴⁵ I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 233

pekerjaan yang baik. Penghargaan harus berhubungan dengan tingkat kinerja pekerjaan yang akan dimotivasi.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, (3) perasaan setia terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain. Oleh karena itu, tidak muncul biaya pergantian karyawan yang tinggi.

4. Fungsi Penghargaan

Menurut Porter-Lawler dalam merumuskan fungsi penghargaan dalam memotivasi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan usaha karyawan dalam menghasilkan kinerja melalui peningkatan kepastian bahwa hasil kerja karyawan akan menghasilkan penghargaan dari perusahaan.
- b. Meningkatkan usaha karyawan dalam menghasilkan hasil kerja melalui peningkatan nilai penghargaan sebagai akibat kepuasan karyawan atas penghargaan yang diterima
- c. Meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.⁴⁶

5. Teori Ekspektasi

Expectancy theory dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Motivasi menurut Vroom, mengarah kepada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu tugas tertentu. Pilihan ini didasarkan pada suatu urutan harapan dua

⁴⁶ Mulyadi, *Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (2007), hal. 358

tahap (usaha - prestasi dan prestasi - hasil). Dalam lingkungan kerja, karyawan memegang ekspektasi-usaha. Ekspektasi tersebut memberikan karyawan persepsi mengenai kerasnya usaha yang diperlukan untuk mencapai suatu perilaku tertentu dan probabilitas dari mencapai perilaku tersebut. Disamping hal tersebut juga terdapat ekspektansi-hasil, dalam pikiran karyawan, setiap perilaku dihubungkan dengan hasil (penghargaan atau hukuman). Terdapat tiga istilah untuk lebih memahami teori ekspektasi antara lain:

- a. Hasil Tingkat Pertama dan Tingkat Kedua
- b. Instrumentalitas
- c. Valensi ⁴⁷

a. Hasil Tingkat Pertama dan Tingkat Kedua

Hasil tingkat pertama yang dihasilkan dari perilaku adalah hasil yang dihubungkan dengan dilakukannya pekerjaan itu sendiri dan mencakup absensi, perputaran karyawan. Sedangkan hasil tingkat kedua adalah peristiwa (penghargaan dan hukuman) yang mungkin diakibatkan dari pekerjaan itu sendiri, seperti kenaikan gaji, penerimaan atau penolakan kelompok, promosi dan pemecatan.

b. Instrumentalitas

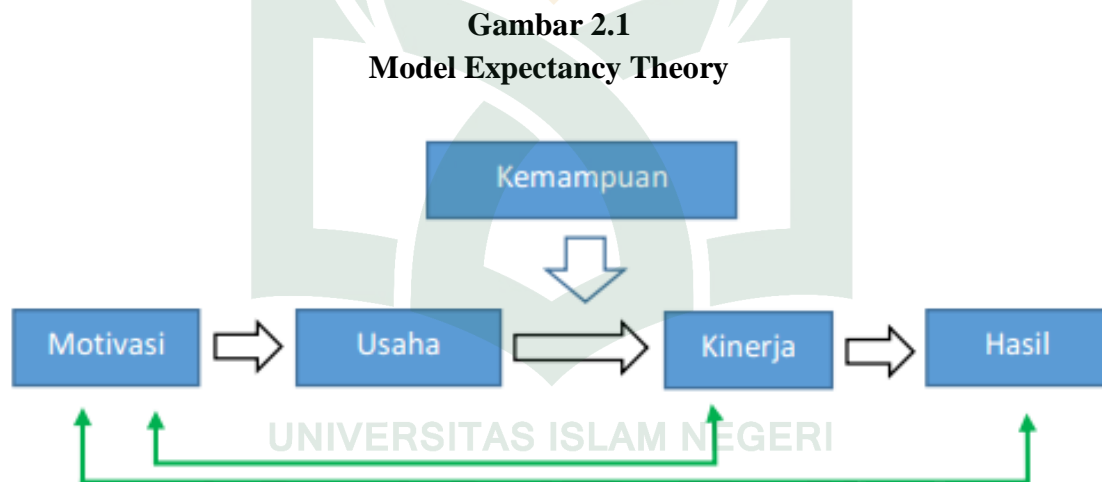
Instrumentalitas adalah persepsi seorang individu bahwa hasil pekerjaan tingkat pertama berhubungan dengan hasil tingkat kedua. Instrumentalitas dapat menjadi negative, menyatakan bahwa perolehan dari hasil tingkat kedua lebih tidak mungkin jika hasil tingkat pertama muncul, atau positif, menyatakan bahwa hasil tingkat kedua lebih mungkin jika hasil kerja telah diraih.

⁴⁷ John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 156.

c. Valensi

Valensi merujuk pada preferensi dari sisi individu. Sebagai contoh, seseorang mungkin akan lebih menyukai kenaikan sebesar daripada relokasi ke suatu fasilitas yang baru. Sebuah hasil berinteraksi secara positif jika disukai dan berinteraksi negatif ketika tidak disukai. Oleh karena itu, mungkin seseorang lebih suka menjadi karyawan yang mencapai kerja baik karena merasa akan memberikannya kenaikan gaji yang diinginkan.

Teori harapan ini kemudian disempurnakan oleh Lawler pada tahun 1968, dengan mendesain sebuah model sebagai berikut:



Model Lawler ini bergerak dari kiri ke kanan, motivasi sebagai kekuatan dalam diri individu untuk mengarahkan usaha. Motivasi mengarahkan ke suatu tingkatan upaya yang dilakukan individu. Namun, usaha saja tidak cukup sehingga diperlukan kemampuan, kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan karyawan.

D. *Loyalitas*

1. Pengertian Loyalitas

Newstorm memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan Employee Loyalty, yaitu sebagai “suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya”.⁴⁸ Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Menurut pendapat Richad Coughlan mengenai loyalitas karyawan, bahwa “loyalitas merupakan tindak etis seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan bersosialisasi atau berinteraksi dengan rekan kerja”. Dan menurut pendapat Jasna Auer Antoncic, mengatakan bahwa loyalitas adalah “apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan”.⁴⁹

Loyalitas kerja, menurut Steers & Porter, “akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga karyawan tetap bertahan dalam suatu perusahaan.”⁵⁰

Panji Anaroga dalam bukunya mengemukakan terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

⁴⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h . 188.

⁴⁹ Rio Marpaung dan Marina Krisna, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber* (Jurnal Aplikasi Manajemen: Vol 10 No. 3, September 2012), h. 685.

⁵⁰ Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan* (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya : Vol. 13, No.1 Juni 2012), h. 45.

- a) meningkatkan hubungan yang erat antarkaryawan
- b) saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
- c) saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
- d) memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai mitra kerja,
- e) pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.⁵¹

Pimpinan perlu membangun komunikasi yang baik sehingga karyawan memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam memajukan perusahaan dibutuhkan kerjasama yang baik dengan sesama karyawan, manajemen dan pimpinan perusahaan

Pentingnya menjaga kerjasama yang baik dengan tujuan bersama-sama memajukan perusahaan ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah/ 5:2 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهَرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْفُلَيْدَ وَلَا
ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَتَتَّبِعُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
وَالْتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa,

⁵¹ Indah Mustika Dewi, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (2016), h. 8.

dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.⁵²

Ayat ini merupakan prinsip dasar dalam menjalin kerjasama dan berhubungan baik dengan siapapun selama tujuannya adalah untuk kebaikan dan ketakwaan. Karena dalam menjalani kehidupan, manusia harus saling melengkapi satu sama lain, tidak dapat hidup sendirian. Begitu pula dengan perusahaan tersebut saling membutuhkan dan saling bersama-sama memajukan perusahaan. Kebersamaan, hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik mutlak harus dibangun.⁵³

Kemampuan para anggota perusahaan untuk bekerja sama berperan dalam kesuksesan perusahaan.

2. Faktor-faktor Loyalitas

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian; (2) karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (3) karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan sikap tanggungjawab terhadap perusahaan; (4) pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif

⁵² Bachtiar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.215

⁵³ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah : Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an* (Cet.II; Jakarta: Lentera Hati, 2004)

terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.⁵⁴

3. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan⁵⁵

a. *Taat pada peraturan.* Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

⁵⁴ Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan* (Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya : Vol. 13, No.1 Juni 2012), h. 45.

⁵⁵ Vennecia Marchelle Soegandhi, Eddy M , Ronny Setiawan, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim (Jurnal AGORA : Vo.1, No.1 , 2013), h. 3.

- b. *Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.* Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. *Kemauan untuk bekerja sama.* Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. *Rasa memiliki,* adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- e. *Hubungan antar pribadi,* karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. *Kesukaan terhadap pekerjaan,* organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Terdapat beberapa aspek loyalitas yang menitik beratkan terhadap sesuatu yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain: “taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki”. Aspek aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu “dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, bertanggung jawab dan sikap kerja yang positif”.⁵⁶

Hal serupa dikemukakan oleh Dewi Iqlima dan Endang Widyastuti dengan menjelaskan bahwa “terdapat beberapa aspek yang menitikberatkan aspek loyalitas perusahaan, antara lain: (1) kesetiaan: dorongan yang kuat untuk tetap bergabung dengan perusahaan, (2) komitmen: berkeinginan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan, (3) tingkat kepercayaan: kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan”.⁵⁷

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pola Komunikasi Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan

Wibowo mengemukakan bahwa “komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar”.⁵⁸

Dengan adanya komunikasi yang jelas, maka loyalitas para pekerja akan meningkat karena telah mengetahui apa yang harus mereka lakukan serta tidak lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka mengabdikan.

⁵⁶ Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan* (2012), h. 44.

⁵⁷ Dewi Iqlima Sari dan Endang Widyastuti, *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)* (Jurnal Psikologi: Universitas Setia Budi), h. 3.

⁵⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 166.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mc Quiness dalam penelitian Nur Azmi bahwa “komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan”.⁵⁹

Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Azmi pada tahun 2015 dengan judul penelitian Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) Di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa “pola komunikasi pemimpin memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan”.⁶⁰

2. Hubungan Penghargaan Dengan Loyalitas Karyawan

Wibowo mengemukakan bahwa “Sistem Penghargaan yang baik diharapkan menarik orang berbakat, dan memotivasi serta memuaskan mereka apabila bergabung dalam organisasi”.⁶¹ Sistem penghargaan yang baik memperkuat pertumbuhan pribadi, mengembangkan, dan menjaga orang berbakat jangan sampai keluar.

Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya menyatakan bahwa Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap guncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.⁶²

⁵⁹ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (Jom Fisip : Vol. 2 No. 2 Oktober 2015), h. 3

⁶⁰ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (Jom Fisip : Vol. 2 No. 2 Oktober 2015), h. 9.

⁶¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 315.

⁶² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. .

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfian Zumrotul Mufidah pada tahun 2014, dengan judul penelitian Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang. Dalam penelitian memperoleh hasil bahwa “penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.”⁶³

3. Hubungan Pola Komunikasi Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan

Panji Anaroga dalam bukunya mengemukakan terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- a) meningkatkan hubungan yang erat antarkaryawan
- b) saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
- c) saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
- d) memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai mitra kerja,
- e) pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.⁶⁴

Dari yang di jelaskan oleh Anaroga diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan.

Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya menyatakan bahwa Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap guncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.⁶⁵

⁶³ Alfian Zumrotul Mufidah, *Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan* (Semarang: IAIN Walisongo, 2014), h 149.

⁶⁴ Indah Mustika Dewi, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (JOM FISIP : Vol 3 NO.1 Februari 2016), h. 8.

⁶⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riny Novira pada tahun 2012, mahasiswi jurusan Ilmu Manajemen, Universitas Bina Nusantara, berjudul *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus : PT. Hero Supermarket Tbk, Kantor Pusat)*. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan , komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”.⁶⁶ Berdasarkan uraian diatas peneliti menduga bahwa:

Perusahaan dengan praktik komunikasi yang baik dilaporkan memiliki tingkat employee engagement empat kali lebih tinggi dibandingkan dengan yang komunikasinya buruk. "Perusahaan-perusahaan yang berkinerja tinggi memperlakukan komunikasi sebagai penggerak utama bisnis," ujar Direktur Global Watson Wyatt bidang Komunikasi “Kathryn Yates”.⁶⁷

Kemampuan karyawan untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri dan hasratnya untuk bekerja baik secara konsisten. Manajer tersebut menyadari sepenuhnya bahwa berbagai kebutuhannya dan kebutuhan perusahaan tidak dapat dipertemukan, kecuali bila ia mampu memenuhi kebutuhan bawahannya. Ia juga mengetahui bagaimana harus memenuhi kebutuhan itu atas dasar saling menguntungkan bagi semua pihak yang bersangkutan. Kebutuhan seorang karyawan bukan hanya dari sisi komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, namun ada pula hal lain yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang

⁶⁶ Riny Novira, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan*, (Jakarta: Binus University , 2012) , h. 6.

⁶⁷ Laksmi Sito Dwi Irvianti, Kokoh Chandranegara, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan*, (Jurnal *The Winners*: Universitas Bina Nusantara, Vol.11. No.2 September 2010), h. 96.

bekerja pada suatu perusahaan yaitu pengakuan atau penghargaan. Pengakuan terhadap prestasi kinerja kepada individu sendiri merupakan sebagai tuntutan kebutuhan psikologis, karena dengan hal itu maka karyawan sendiri merasa dihargai akan hasil kinerjanya dan diakui keberadaannya sebagai suatu kontribusi yang baik bagi jalannya perusahaan. Berbagai bentuk pengakuan atau penghargaan bisa dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya, seperti pujian, penilaian prestasi, promosi jabatan, dan sebagainya sehingga karyawan yang memberikan kontribusi kinerja (work performance) bagi perusahaannya bisa merasakan suatu kepuasan kerja atas dirinya dan terciptanya suatu motivasi kerja yang lebih besar lagi.⁶⁸ Sehingga kedepannya akan menimbulkan ukuran loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam berbagai bentuk kinerja yang dilakukan.

F. Kerangka Pikir

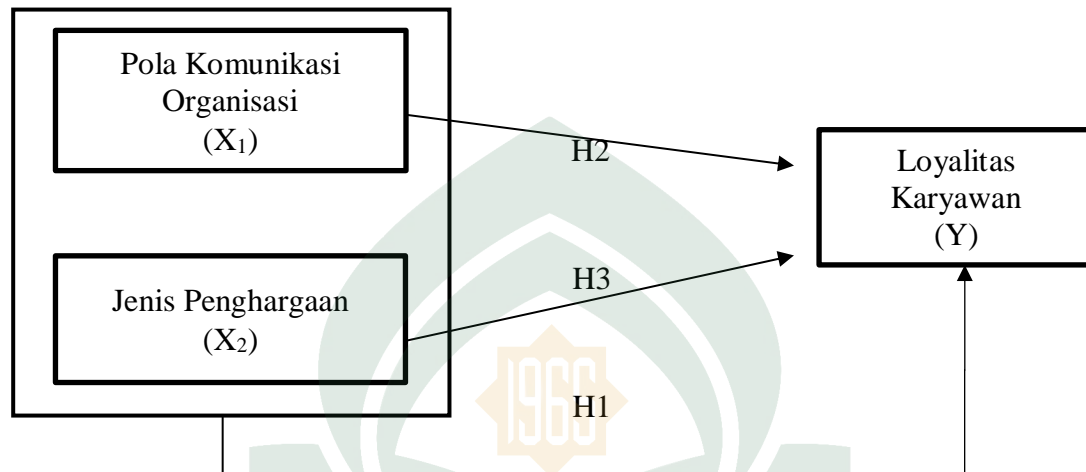
Kerangka pemikiran atau kerangka teoritis adalah sebuah model konseptual mengenai bagaimana seseorang berteori mengenai hubunganhubungan antara beberapa faktor atau konsep untuk menjawab masalah penelitian.⁶⁹

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

⁶⁸ Laksmi Sito Dwi Irvianti, Kokoh Chandranegara, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan*, (2010), h. 96.

⁶⁹ Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 52.

Gambar 2.2
Bagan Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Metode dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positivism, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

2. Lokasi Penelitian

Penyusunan skripsi ini memerlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini akan mengadakan penelitian pada PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan *Asosiatif* atau hubungan. Penelitian *Asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.²

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cet.12; Bandung, Alfabeta : 2009), h.8.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Cet.12; Bandung, Alfabeta : 2009), h.11.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : “obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” .³ Populasi adalah seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi penelitian adalah semua karyawan/i tetap PT.Nagamas Mutiara Cabang Makassar yaitu sebanyak 57 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.⁴ Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/i dan menejer cabang PT.Nagamas Mutiara yang berjumlah 57 orang.

D. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif . Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*(Cet.12; Bandung: Alfabeta, 2009), h.80

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2001), h.61

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi peneltian atau obyek penelitian.⁵ Data yang diperoleh secara langsung melalui hasil wawancara karyawan yang menangani masalah mengenai gaji, insentif dan penghargaan karyawan PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar, serta diperoleh melalui tanggapan terhadap gaji, insentif, penghargaan dan loyalitas karyawan yang merupakan data hasil penyebaran kuesioner karyawan di PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan.⁶ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh berupa laporan-laporan dari situs internet, buku-buku, jurnal penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Penyusunan laporan penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit.⁷

⁵ M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 132

⁶ M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (2005), h. 132

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2009), h.137.

2. Penelitian Pustaka (Library Research) Yaitu dengan mengumpulkan data teoretis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.
3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menggunakan Angket yang merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.⁹

Angket penelitian digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang berupa pernyataan yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar. Yang kedua adalah wawancara yaitu memberikan pertanyaan langsung kepada karyawan PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar

Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh Pola Komunikasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pola komunikasi dan jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Cabang Makassar adalah sebagai berikut:

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2009), h.142.

⁹ M.Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, (Cet. I; Jakarta: Aksara, 1999), h. 7.

Tabel 3.1
Konsep Variabel dan Indikator

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pola Komunikasi Organisasi (X1)	Pola komunikasi dalam struktur organisasi adalah pola bagaimana setiap bagian-bagian dalam organisasi saling berkomunikasi satu dengan lainnya, baik antar bagian yang tingkatannya sama (horizontal) maupun yang berbeda tingkatannya (vertical). (Erni,dkk, 2005:302)	Komunikasi Vertikal	Diukur melalui angket dengan Menggunakan skala likert
		Komunikasi Horizontal	
		Komunikasi Diagonal (Veithzal Rivai, 2014:369)	
Jenis Penghargaan (X2)	Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2004:514).	Penghargaan finansial	Diukur melalui angket dengan Menggunakan skala likert
		Penghargaan Interpersonal	
		Promosi	
		Penyelesaian	
		Pekerjaan	
		Prestasi	
		Otonomi	
Loyalitas Karyawan (Y)	Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan (Riny Novira 2012)	Pengembangan pribadi (Wibowo, 2014:311)	Diukur melalui angket dengan Menggunakan skala likert
		Taat pada peraturan	
		Tanggung jawab pada perusahaan	
		Kemauan untuk bekerjasama	
		Rasa memiliki	
		Hubungan antar pribadi	
		Kesukaan terhadap pekerjaan (Rukmi,dkk 2012:44)	

G. Teknik Pengukuran Variabel

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁰ Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang dilanjutkan disebut sebagai variabel penelitian.¹¹ Berikut bobot dan kategori pengukuran atas tanggapan responden:¹²

<u>Pernyataan Positif</u>		<u>Pernyataan Negatif</u>	
Sangat setuju	(SS) = 5	Sangat setuju	(SS) = 1
Setuju	(S) = 4	Setuju	(S) = 2
Netral	(N) = 3	Netral	(N) = 3
Tidak Setuju	(TS) = 2	Tidak Setuju	(TS) = 4
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1	Sangat Tidak Setuju (STS)	= 5

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cet.12; Bandung, Alfabeta : 2009), h.133.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2009), Hal.93.

¹² Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 3

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah di baca. Teknik analisa kuantitatif ini dapat membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara pola komunikasi dan jenis penghargaan dengan loyalitas karyawan atau sejauh mana pengaruh pola komunikasi dan jenis penghargaan dengan loyalitas karyawan.

Data yang bersifat kuantitatif dianalisis datanya secara teknik berupa angka-angka. Analisa ini digunakan sebagai alat bantu statistik, sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu, statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹³

Adapun teknik digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

¹³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 207

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $< r$ tabel, maka variabel tersebut tidak valid.¹⁴

2) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.¹⁵ Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan test-retest, equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal, realibilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.¹⁶

Dasar pengambilan keputusannya Nunnally dan Hinkle, yaitu :¹⁷

- a) Jika α positif dan $\alpha > 0.7$, butir atau variabel tersebut reliabel.
- b) Jika α positif tetapi $\alpha < 0.7$, butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Ghazali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu, Uji normalitas, Uji

¹⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h.52

¹⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (2011), h. 47

¹⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual&SPSS* (Jakarta, Prenadaamedia Group: 2013) Hal.55

¹⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual&SPSS* (Jakarta, Prenadaamedia Group: 2013) Hal.55

Autokorelasi dan Uji heteroskedastisitas. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:¹⁸

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.¹⁹ Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.²⁰

Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data distribusi normal.

¹⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011)

¹⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (2011), h. 160

²⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 112

b) Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.²¹

Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.²²

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.²³

Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin-Watson (DW test) yang dimana hipotesis yang akan di uji adalah :

²¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (2011), h. 103

²² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 104

²³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, (2011), h. 107

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Table 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.²⁴ Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standarized. Dasar analisisnya adalah:

- Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.

²⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 139

- b) Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.²⁵

Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Pola Komunikasi

X_2 = Jenis Penghargaan

e = Error

4. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari Uji F (simultan) dan Uji t (parsial). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak),

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi*(Mixed Methods)

sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.²⁶

a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.²⁷

Table 3.3
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.²⁸

²⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss19*. Hal 95

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, h. 242

²⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*, h.97

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut ber-pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *adjusted* R^2 agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

c. Uji F (Uji Simultan)

Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus : ²⁹

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Harga F_h selanjutnya dikonsultasikan dengan F table (F_t), dengan dk pembilang= k dan dk penyebut= (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi*(Mixed Methods), h. 252

Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.³⁰

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi dapat digunakan rumus:

$$t = \frac{R_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-R_p^2}}$$

Keterangan:

R_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t table dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1%. Ketentuan pengujian: bila t hitung lebih besar dari t table, maka koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.³¹

d. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, h. 253.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, h. 256.

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji adalah sebagai berikut :

- 1) Quick look : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bilai nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.³²

³² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*, h.95

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Nagamas Mutiara

PT. Nagamas Mutiara didirikan pada awal tahun 1990, yang berlokasi di Jalan Andalas Sulawesi Selatan. PT. Nagamas Mutiara memulai usahanya dengan mencetak nota-nota atau brosure yang jumlahnya tidak terlalu banyak. Dimana seorang karyawan pada saat itu dapat memegang beberapa bagian pekerjaan

Tahun demi tahun PT. Nagamas Mutiara terus berkembang. Dalam perkembangan usahanya PT. Nagamas Mutiara tidaklah semudah yang dibayangkan, ada saja kendala-kendala yang dihadapi baik dari internal maupun external. Kendala-kendala tersebut salah satunya adalah semakin banyaknya perusahaan percetakan yang bermunculan, sehingga semakin ketatnya persaingan dalam mendapatkan klient. Tidak mudah bagi PT. Nagamas Mutiara untuk tetap eksis dalam usahanya selama kurang lebih 27 tahun, banyak pula perusahaan percetakan yang akhirnya harus gulung tikar karena tidak mampu bertahan dalam persaingan usaha saat ini.

Disaat persaingan pasar yang sangat sengit, disinilah dituntut sebuah pemikiran-pemikiran yang luar biasa untuk keberlangsungan suatu badan usaha. Salah satunya adalah dengan menentukan strategi yang tepat dan sesuai baik dalam strategi pemasaran, promosi, produksi dan lain-lain yang berhubungan dengan keuntungan yang akan diperoleh oleh perusahaan.

Percetakan PT. Nagamas Mutiara Makassar merupakan percetakan yang telah menggunakan peralatan mesin modern dari mulai pracetak, cetak, hingga finishing. Percetakan PT. Nagamas Mutiara dalam hasil cetaknya selalu menjaga mutu dan sesuai dengan apa yang diinginkan klien. PT. Nagamas Mutiara terus menerus beroperasi dengan komitmen yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan klien-kliennya. Untuk mendukung hal tersebut, PT. Nagamas Mutiara bertekad dalam upaya untuk memuaskan seluruh klien.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan yaitu tempat dimana perusahaan menjalankan aktivitasnya baik aktivitas produksi maupun aktivitas administrasi. Dalam hal ini memilih lokasi perusahaan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan, karena keputusan untuk menemokan perusahaan pada suatu tempat tertentu akan mempunyai akibat yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan jalannya aktivitas perusahaan. Sebagai tempat kediaman perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi dan administrasi mempunyai lokasi yang sama yaitu berlokasi di JL. Andalas, No. 41, Parang Layang, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90154

3. Visi Misi Perusahaan

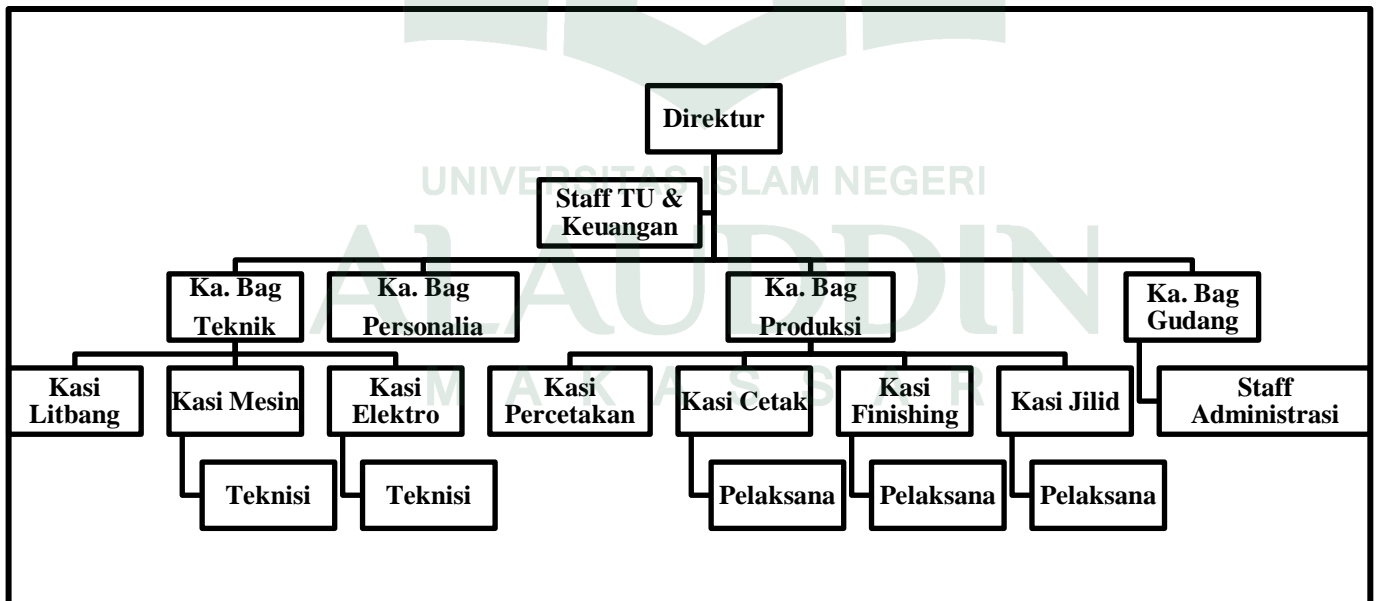
PT. Nagamas Mutiara memiliki visi : *“Menjadi perusahaan percetakan yang terbaik dalam kualitas dan pelayanan”*. PT. Nagamas Mutiara memiliki misi : *“Menjadi mitra terbaik dalam percetakan, tidak hanya sekedar mencetak tetapi memberikan solusi yang tepat kepada klien”*.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Salah satu cara untuk mencapai kemampuan mengelola suatu organisasi yang baik adalah dengan menentukan struktur formal organisasi. Struktur organisasi yang jelas akan memudahkan para anggota melihat bagaimana organisasi disusun sehingga masing-masing mengetahui tugas, wewenang serta tanggung jawabnya secara jelas. Struktur organisasi formal merupakan hubungan yang saling terkait antara tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga struktur organisasi ini sangat penting untuk dibuat dan dipelihara. Selain itu di dalam organisasi perlu adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan, maupun antar sesama karyawan itu sendiri.

Struktur Organisasi PT Nagamas Mutiara dapat dilihat pada Gambar 4.1

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Nagamas Mutiara Makassar



Sumber: PT.Nagamas Mutiara Makassar

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang keberadaan tenaga kerja pada PT. Nagamas Mutiara Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai/karyawan menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi terhadap jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	42	73,7
Perempuan	15	26,3
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, yaitu responden laki-laki sebanyak 42 orang dan responden perempuan sebanyak 17 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kualitas tenaga kerja oleh pihak direksi. Usia responden dibedakan menjadi empat, yaitu dibawah 25 tahun, 25 - 29 tahun, 31 - 39 tahun. Di bawah ini disajikan komposisi usia responden dalam table.

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
≤ 24	4	7,0
25-29	16	28,1
30-39	25	43,8
≥ 40	12	21,1
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 30 sampai 39 Tahun (43,8 %). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan PT. Nagamas Mutiara rata-rata memiliki keinginan yang cukup kuat untuk terus bekerja walaupun sudah bukan lagi pada usia produktif.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikan, yang hasilnya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	32	56,1
Sarjana (S1)	21	36,9
Sarjana (S2)	4	7,0
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai pendidikan setara SMA/SMK lebih mendominasi dalam penelitian ini sebesar 56,1%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang di tempuh sebagian besar karyawan adalah SMA/SMK, karena pekerjaan yang di jalani tidak menuntut pendidikan yang tinggi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut masa kerja akan dilihat beberapa lama para responden bekerja pada PT. Nagamas Mutiara Makassar. Dalam melakukan identifikasi menurut masa kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1-3	16	28,0
4-6	11	19,3
7-9	14	24,6
10-12	9	15,8
≥ 13	7	12,3
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Berdasarkan table 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang baru bekerja antara 1 sampai 3 tahun terlihat lebih mendominasi 28,0 %. Hal ini disebabkan karena sering terjadinya turn over karyawan yang telah lebih lama bekerja sehingga kekosongan digantikan oleh karyawan baru.

2. Deskripsi Data Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 38 item pernyataan. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel loyalitas karyawan (Y), pola komunikasi organisasi (X1), dan jenis penghargaan (X2), maka akan dideskripsikan masing-masing item secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari loyalitas karyawan (Y) 12 item, pola komunikasi organisasi (X1) 9 item, dan Jenis Penghargaan (X2) 17 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata dimensi dan rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1) / 5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat Tidak Setuju, Sangat Tidak Baik, Sangat Rendah.}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah.}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup Setuju, Cukup Baik, Cukup Tinggi.}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Setuju, Baik, Tinggi.}$$

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat Setuju, Sangat Baik, Sangat Tinggi.}$$

a. Deskripsi Variabel Pola Komunikasi Organisasi (X₁)

Variabel Pola Komunikasi Organisasi pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 9 item pernyataan. Hasil tanggapan variabel Pola Komunikasi Organisasi dijelaskan pada table 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pola Komunikasi Organisasi

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
X _{1.1}	-	4	11	27	15	57	100%	3.93
X _{1.2}	-	2	17	25	13	57	100%	3.86
X _{1.3}	-	2	14	31	10	57	100%	3.86
X _{1.4}	-	-	15	34	8	57	100%	3.88
X _{1.5}	-	1	18	31	7	57	100%	3.77
X _{1.6}	-	-	24	25	8	57	100%	3.72
X _{1.7}	-	1	23	27	6	57	100%	3.67
X _{1.8}	-	1	17	31	8	57	100%	3.81
X _{1.9}	-	-	21	30	6	57	100%	3.74

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Berdasarkan table 4.5 diatas, menjelaskan bahwa pola komunikasi organisasi di PT. Nagamas Mutiara cukup baik, hal itu dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata menawab setuju. Adapun jawaban tertinggi adalah X_{1.1}, dimana nilai rata-ratanya 3,93 , yaitu Pimpinan mendapat informasi yang mudah dimengerti dari say. Hal ini menunjukkan bahwa alur penyampaian informasi dari bawahan ke atasan masih terlaksana dengan baik. Sedangkan item terendah berada pada X_{1.7}, dimana nilai rata-ratanya 3,67, yaitu Saya memberikan dukungan kepada rekan karyawan yang lain, hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu meningkatkan komunikasi antar karyawan dalam hal ini saling memberikan dukungan dan dorongan positif terhadap sesama karyawan.

b. Deskripsi Variabel Jenis Penghargaan (X₂)

Variabel jenis penghargaan pada penelitian diukur melalui 2 dimensi, yang terdiri dari 8 indikator yang dikembangkan dalam 17 item pernyataan. Hasil tanggapan variabel jenis penghargaan dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Jenis Penghargaan

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
X _{2.1}	-	11	15	26	5	57	100%	3.44
X _{2.2}	-	6	20	26	5	57	100%	3.53
X _{2.3}	-	6	21	24	6	57	100%	3.53
X _{2.4}	-	1	19	29	8	57	100%	3.77
X _{2.5}	-	4	21	27	5	57	100%	3.58
X _{2.6}	-	3	24	23	7	57	100%	3.60
X _{2.7}	-	3	28	18	8	57	100%	3.54
X _{2.8}	-	1	22	26	8	57	100%	3.72
X _{2.9}	-	2	18	29	8	57	100%	3.75
X _{2.10}	-	10	16	26	5	57	100%	3.46
X _{2.11}	-	-	23	26	8	57	100%	3.74
X _{2.12}	-	4	21	26	6	57	100%	3.60
X _{2.13}	-	2	29	18	8	57	100%	3.56
X _{2.14}	-	2	25	23	7	57	100%	3.61
X _{2.15}	-	5	22	24	6	57	100%	3.54
X _{2.16}	-	6	19	27	5	57	100%	3.54
X _{2.17}	-	11	14	27	5	57	100%	3.46

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat dari ke 17 item pernyataan kebanyakan responden menjawab Setuju, artinya bahwa Jenis Penghargaan pada PT. Nagamas Mutiara cukup baik, Selain itu item tertinggi berada pada X_{2.4}, yaitu Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan dengan rata-rata 3.77. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan para karyawannya. Sedangkan item terendah berada pada X_{2.1} dengan rata-rata 3.44 yaitu Saya telah menerima gaji yang sesuai dengan output yang telah saya berikan untuk perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perlunya peningkatan gaji

dikarenakan belum sesuai output yang telah diberikan oleh karyawan dengan gaji yang diterima dari perusahaan.

c. Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel loyalitas karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 inikator yang dikembangkan kedalam 12 item pertanyaan. Hasil tanggapan loyalitas karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 Berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
Y ₁	-	2	21	27	7	57	100%	3.68
Y ₂	-	-	22	24	11	57	100%	3.81
Y ₃	-	5	18	27	7	57	100%	3.63
Y ₄	-	3	18	31	5	57	100%	3.67
Y ₅	-	-	26	18	13	57	100%	3.77
Y ₆	-	1	13	33	10	57	100%	3.91
Y ₇	-	1	21	24	11	57	100%	3.79
Y ₈	-	2	19	31	5	57	100%	3.68
Y ₉	-	4	19	27	7	57	100%	3.65
Y ₁₀	-	1	22	27	7	57	100%	3.70
Y ₁₁	-	-	25	19	13	57	100%	3.79
Y ₁₂	-	1	11	34	11	57	100%	3.96

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara sudah cukup baik. Adapun jawaban item tertinggi terletak pada Y₁₂ dengan nilai rata 3,96, yaitu Saya selalu bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan. Artinya bahwa karyawan senantiasa antusias dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Dan jawaban terendah berada pada Y₃ dengan nilai rata-rata 3,63, yaitu Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal

ini menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi dan pembenahan terhadap karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

C. Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid¹. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini :

1) Pola Komunikasi Organisasi

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Pola Komunikasi Organisasi (X₁)

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Pola Komunikasi Organisasi (X ₁)	X1.1	.563	0,2609	Valid
		X1.2	.603	0,2609	Valid
		X1.3	.562	0,2609	Valid
		X1.4	.601	0,2609	Valid
		X1.5	.757	0,2609	Valid
		X1.6	.758	0,2609	Valid
		X1.7	.762	0,2609	Valid
		X1.8	.754	0,2609	Valid
		X1.9	.501	0,2609	Valid

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h. 52.

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 57$ ($N = 57-2$) diperoleh r tabel = 0,2609 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,2609$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT. Nagamas Mutiara.

2) Jenis Penghargaan (X_2)

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Jenis Penghargaan (X_2)

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Jenis Penghargaan (X_2)	X2.1	.832	0,2609	Valid
		X2.2	.756	0,2609	Valid
		X2.3	.776	0,2609	Valid
		X2.4	.838	0,2609	Valid
		X2.5	.796	0,2609	Valid
		X2.6	.693	0,2609	Valid
		X2.7	.665	0,2609	Valid
		X2.8	.686	0,2609	Valid
		X2.9	.845	0,2609	Valid
		X2.10	.824	0,2609	Valid
		X2.11	.679	0,2609	Valid
		X2.12	.783	0,2609	Valid
		X2.13	.690	0,2609	Valid
		X2.14	.675	0,2609	Valid
		X2.15	.769	0,2609	Valid
		X2.16	.754	0,2609	Valid
		X2.17	.836	0,2609	Valid

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 57$ ($N = 57-2$) diperoleh r tabel = 0,2609 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,2609$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT. Nagamas Mutiara.

3) Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	.642	0,2609	Valid
		Y.2	.681	0,2609	Valid
		Y.3	.768	0,2609	Valid
		Y.4	.490	0,2609	Valid
		Y.5	.756	0,2609	Valid
		Y.6	.424	0,2609	Valid
		Y.7	.679	0,2609	Valid
		Y.8	.484	0,2609	Valid
		Y.9	.784	0,2609	Valid
		Y.10	.642	0,2609	Valid
		Y.11	.754	0,2609	Valid
		Y.12	.474	0,2609	Valid

Sumber: Data Primer Olahan November 2017

Tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 57$ ($N = 57-2$) diperoleh r tabel = 0,2609 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,2609$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT. Nagamas Mutiara.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai $\text{cronbach} > \text{Alpha } 0.60$.² Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Pola Komunikasi Organisasi (X1)	.825	9
Jenis Penghargaan (X2)	.954	17
Loyalitas Karyawan (Y)	.867	12

Sumber: Lampiran output SPSS, 2017

²Algifari, *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3, (Yogyakarta, BPFE UGM, 2015), h.97

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.³ Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

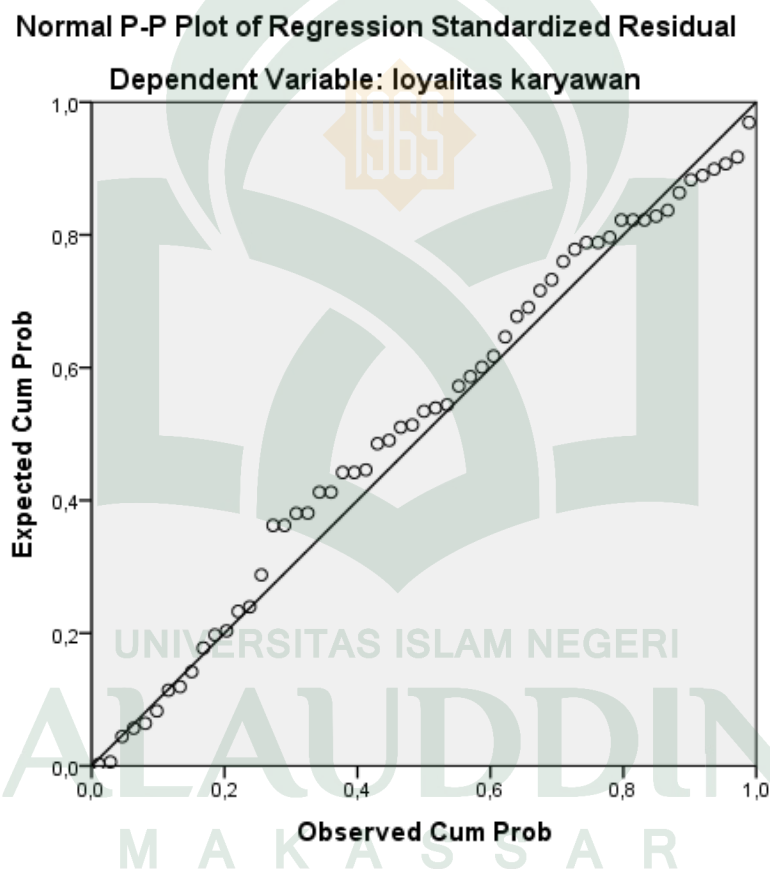
- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas lain yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h. 160.

- 1) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Lampiran output SPSS, 2017

Hasil dari uji normalitas di atas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.⁴ Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas diantara variable bebas.⁵ Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Pola Komunikasi Organisasi	.444	2.255
Jenis Penghargaan	.444	2.255

Sumber: Lampiran output SPSS,2017

Tabel 4.12 terlihat bahwa hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolineritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya.⁶ Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi,

⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h. 103.

⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h.104.

⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, h.110.

maka dinamakan ada problem autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya ada *time series* atau berdasarkan waktu berkala. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan metode *Durbin Watson test*. Metode *Durbin Watson test* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen.⁷ Dasar pengambilan keputusan: jika $d < d_u$ atau $(4-d) < d_u$, H_0 ditolak pada tingkat 2α sehingga secara statistik terlihat bahwa adanya autokorelasi baik positif maupun negatif secara signifikan. Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.784	2.652	2.122

a. Predictors: (Constant), Pola komunikasi organisasi, Jenis Penghargaan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS, 2017

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,122 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 57 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel durbin Watson adalah sebagai berikut

⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h.111.

Tabel 4.14
Tabel Durbin Watson

N	K=2	
	dL	dU
7	0.467	1.896
.	.	.
.	.	.
57	1.500	1.645

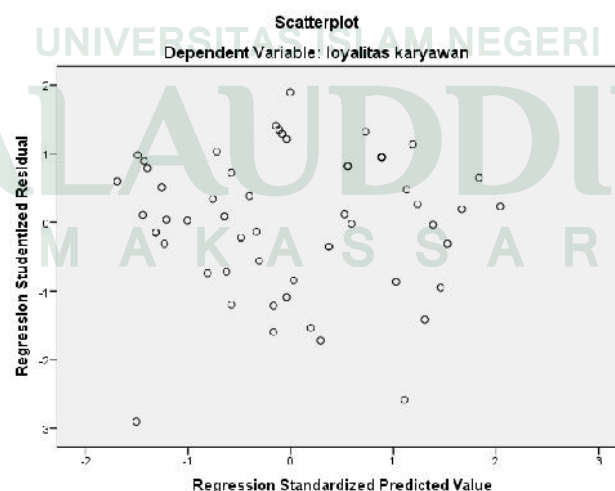
Sumber: Lampiran output SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut nilai $dU < d < 4 - dU$ adalah $1,500 < 2,122 < 2,355$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 22 sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara, bila nilai variabel bebas pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	9.083	2.919		3.112
	Pola Komunikasi Organisasi	.418	.127	.307	3.289
	Jenis Penghargaan	.355	.052	.637	6.829

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut :

$$Y = 9.083 + 0.418X_1 + 0.355X_2$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

X₁ = Variabel bebas yaitu Pola Komunikasi Organisasi

X₂ = Variabel bebas yaitu Jenis Penghargaan

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 9.083 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (pola komunikasi organisasi), dan X₂ (jenis penghargaan), konstan atau X=0, maka Loyalitas Karyawan sebesar 9.083.
- 2) X₁ (pola komunikasi organisasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.418. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan Pola komunikasi organisasi sebesar 1% terhadap perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.418 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) X₂ (jenis penghargaan) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.355 Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi peningkatan jenis penghargaan sebesar 1% terhadap perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.355 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur

tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan yang ditunjukkan pada tabel berikut yaitu:

Table 4.16
Korelasi Variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.784	2,652

a. Predictors: (Constant), Jenis Penghargaan, Pola komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.890. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan berkesinambungan dengan variabel loyalitas karyawan yang dikategorikan **sangat kuat**, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut Sugiyono⁸ adalah sebagai berikut:

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h.242.

Table 4.17
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.⁹ Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Table 4.18
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.784	2.122

a. Predictors: (Constant), Jenis Penghargaan, Pola komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

⁹Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h.97

Berdasarkan Tabel 4.18 besarnya adjusted R^2 adalah 0.792, hal ini berarti 79.2% variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan dari kedua variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan, sedangkan sisanya ($100\% - 79.2\% = 20.8\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Table 4.19
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1442.938	2	721.469	102.550	.000 ^b
Residual	379.904	54	7.035		
Total	1822.842	56			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Jenis Penghargaan, Pola komunikasi organisasi

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 102.550 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,17 atau $F_{hitung} 102.550 > F_{tabel} 3,17$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas karyawan atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar, maka dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini t_{tabel} yang digunakan adalah 1.67356. Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Table 4.20
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.083	2.919		3.112	.003
Pola komunikasi organisasi	.418	.127	.307	3.289	.002
Jenis Penghargaan	.355	.052	.637	6.829	.000
a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan					

Sumber: Lampiran output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4.20 maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel pola komunikasi organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3.289 > 1.67356$), atau sig, $< \alpha$ ($0.002 < 0.05$). berarti variabel pola komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar, dengan demikian hipotesis kedua diterima

- 2) Variabel jenis penghargaan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($6.829 > 1.67356$), atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel jenis penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel dependen yaitu pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan secara parsial pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan Secara Bersama-sama Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hipotesis pertama yaitu pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 102.550 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,17 atau $F_{hitung} 102.550 > F_{tabel} 3,17$ dengan probabilitas 0,000.

Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Loyalitas Karyawan atau dapat dikatakan bahwa kedua

variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar. Berdasarkan nilai angket yang diperoleh skor tertinggi variabel pola komunikasi organisasi terdapat pada komunikasi vertikal, sedangkan skor tertinggi untuk variabel jenis penghargaan terletak pada penghargaan Internal dalam hal ini penghargaan finansial dalam bentuk jaminan kesehatan. Bila kedua hal terjadi bersamaan, dimana perusahaan memperhatikan komunikasi vertikal dan penghargaan finansial dalam bentuk jaminan sosial, hal ini akan mempengaruhi perusahaan. Sehingga akan timbul perasaan positif dari para karyawan terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan akan meningkat.

Hasil ini memiliki hasil sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Riny Novira pada tahun 2012, mahasiswi jurusan Ilmu Manajemen, Universitas Bina Nusantara, berjudul *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus : PT. Hero Supermarket Tbk, Kantor Pusat)*. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan , komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan”.¹⁰ Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan, karena jika karyawannya tidak memiliki loyalitas yang tinggi maka perusahaan akan sulit untuk berkembang. Oleh karena itu perusahaan perlu menumbuhkan loyalitas karyawannya untuk tetap dapat bertahan disaat sulit sekalipun. Jika perusahaan tidak bisa menghargai karyawan

¹⁰ Riny Novira, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan*, (Jakarta: Binus University , 2012) , h. 6.

sebagaimana mestinya, karyawan akan berpikir ulang untuk tetap bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan lain.

Ini sebagaimana yang ditegaskan oleh Lijan Poltak Sinambela bahwa “Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawainya akan rawan terhadap goncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.”¹¹

Panji Anaroga dalam bukunya mengemukakan terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- a) meningkatkan hubungan yang erat antarkaryawan
- b) saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
- c) saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,
- d) memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai mitra kerja,
- e) pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.¹²

Dari yang di jelaskan oleh Anaroga diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dapat dibangun melalui hubungan ataupun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan.

Wibowo mengemukakan bahwa “komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja apa yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standar”.¹³

Dengan adanya komunikasi yang jelas, maka loyalitas para pekerja akan meningkat karena telah mengetahui apa yang harus mereka lakukan serta tidak lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka mengabdikan.

¹¹ Lijan Poltak Sinambela , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h .

¹² Indah Mustika Dewi, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (JOM FISIP : Vol 3 N0.1 Februari 2016), h. 8.

¹³ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h . 166.

Hal tersebut dijelaskan firman Allah Swt. Dalam QS. Al-Maidah/ 5 : 32 yaitu.

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَءِيلَ أَنَّهُ مَن قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ
فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا
بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ ٣٢

Terjemahnya :

Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi.¹⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa sistem atau manajemen yang baik adalah yang mengedepankan hak-hak manusia. Al-Quran sangat memperhatikan urusan menjaga darah, kehormatan, harta manusia dan saling menghargai satu sama lain. Sehingga kita ketahui bahwa pola komunikasi dan jenis penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu pola komunikasi organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3.289 > 1.67356$), atau sig, $< \alpha$

¹⁴ Bachtiar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.226

($0.002 < 0.05$). berarti variabel pola komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar.

Berdasarkan nilai angket yang diperoleh, diketahui bahwa komunikasi vertikal merupakan instrument yang mendapat nilai paling tinggi. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hasil ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Azmi pada tahun 2015 dengan judul penelitian Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan BP (Brand Presenter) Di PT. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru. Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa “pola komunikasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan”.¹⁵ Pemimpin perusahaan perlu membangun komunikasi yang baik sehingga karyawan memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam memajukan perusahaan dibutuhkan kerja sama yang baik dengan sesama karyawan, manajemen dan pimpinan perusahaan.

Pentingnya membangun kerja sama yang baik dengan tujuan bersama-sama memajukan perusahaan ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS.Al-Maidah/ 5:2 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهَرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْفَلَيْدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۖ

¹⁵ Nur Azmi, *Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan* (2015), h. 9.

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi’ar-syi’ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

¹⁶

Ayat ini merupakan prinsip dasar dalam menjalani kerja sama dan berhubungan baik dengan siapapun selama tujuannya adalah untuk kebaikan dan ketakwaan. Begitu pula dalam menjalankan sebuah perusahaan, masing-masing orang dalam perusahaan tersebut saling membutuhkan dan saling melengkapi untuk bersama-sama memajukan perusahaan. Kebersamaan, hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik mutlak harus dibangun. Sehingga dikatakan bahwa pola komunikasi organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu jenis penghargaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($6.829 > 1.67356$), atau $sig, < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). berarti variabel jenis penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Nagamas Mutiara Makassar.

¹⁶ Bachtar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.215

Berdasarkan nilai hasil angket yang diperoleh, adanya penghargaan internal dari perusahaan berupa penghargaan finansial yang berbentuk jaminan kesehatan membuat para karyawan jadi lebih tenang saat melakukan pekerjaan tanpa perlu mengkhawatirkan biaya kesehatan. Dengan demikian ,penghargaan internal merupakan Jenis penghargaan yang paling meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian Zumrotul Mufidah pada tahun 2014, dengan judul penelitian Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang. Dalam penelitian memperoleh hasil bahwa “penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan”.¹⁷ Hal ini diperkuat dengan teori dari Wibowo (2015)¹⁸ yang menyatakan sistem penghargaan yang baik diharapkan menarik orang berbakat, dan memotivasi serta memuaskan mereka apabila bergabung dalam organisasi. Sistem penghargaan yang baik memperkuat pertumbuhan pribadi, mengembangkan, dan menjaga orang berbakat jangan sampai keluar.

Nilai sebuah penghargaan bergantung kepada siapa yang memberi. Lalu apa yang dapat kita bayangkan jika penghargaan itu diberikan oleh Sang Pencipta alam semesta? Apa yang dapat kita bayangkan jika penghargaan itu diberikan oleh Sang Pemilik langit dan bumi?. Maka berbahagialah wahai orang-orang yang terus berusaha dan berkarya untuk meraih Kerelaan-Nya, inilah janji Allah bagi para penghuni surga.

¹⁷ Alfian Zumrotul Mufidah, *Pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan* (Semarang: IAIN Walisongo, 2014), h 149.

¹⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h . 315.

Firman Allah dalam Surah At-Taubah/ 9:105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹⁹

Quraish Shihab dalam bukunya, *Tafsir Al Misbah* menjelaskan, QS. At Taubah ayat 105 sebagai berikut: “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.²⁰

Surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu harus benar. Jika motivasi bekerja itu tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan. Dalam lingkup organisasi suatu perusahaan diharapkan meningkatkan loyalitas karyawannya dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan output yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Sehingga dikatakan bahwa jenis penghargaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

¹⁹ Bachtiar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.408

²⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2006), Jil. V, hlm. 711.

4. Pola Komunikasi Organisasi (Variabel X₁) Dominan Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara variabel pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan adalah jenis penghargaan. Alasannya karena variabel jenis penghargaan memiliki t_{hitung} yang terbesar yaitu 6.829, sedangkan variabel pola komunikasi organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3.289. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Pola komunikasi organisasi (variabel X₁) dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Nagamas Mutiara Makassar” dapat diterima.

Dapat disimpulkan bahwa jenis penghargaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hasil ini juga memiliki hasil yang dengan penelitian Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Kokoh Chandranegara (2010)²¹ yang menyimpulkan bahwa jenis penghargaan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap loyalitas karyawan.

Sikap kerja yang positif dan loyalitas yang tinggi memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen, dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Hal ini telah tercantum dalam QS. Al Baqarah/ 2:207 yaitu:

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِى نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ ٢٠٧

²¹ Laksmi Sito Dwi Irvianti, Kokoh Chandranegara, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan* (Journal The WINNERS: Vol. 11 No. 2, September 2010), h. 104

Terjemahnya:

*“Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hambanya.”*²²

Ayat Al-Qur'an diatas menggambarkan bahwa seorang karyawan harus memiliki sikap cinta dan loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja dalam bentuk ketaatan dengan tujuan bahwa perusahaan tempat ia bekerja dalam bentuk ketaatan dengan tujuan bahwa perusahaan juga akan loyal terhadap karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Loyalitas timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya, disisi lain perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

²² Bachtiar Surin, *terjemah & tafsir Al-Quran huruf arab & latin* (Bandung: Fa. Sumatra, 1978).h.66

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Nagamas Mutiara Makassar” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hal ini berarti semakin baik pola komunikasi organisasi dan jenis penghargaan maka loyalitas karyawan akan semakin baik pula. Begitupun sebaliknya.
2. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hal ini berarti semakin baik pola komunikasi organisasi maka loyalitas yang ditunjukkan karyawan juga akan semakin baik.
3. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa jenis penghargaan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Nagamas Mutiara Makassar. Hal ini berarti semakin baik jenis penghargaan maka semakin baik pula loyalitas karyawan pada perusahaan.

4. Dari hasil output SPSS dapat disimpulkan bahwa Jenis penghargaan berpengaruh paling dominan mempengaruhi Loyalitas Karyawan PT. Nagamas Mutiara Makassar.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan diharapkan mampu terus meningkatkan komunikasi dan penghargaan terhadap karyawan agar dapat tercipta rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau mencari beberapa variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas. Sehingga peneliti selanjutnya dapat melihat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Arni, Muhammad. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Azmi, Nur. Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan *Jurnal*, Pekanbaru: Universitas Bina Widya, 2015.
- Bachtiar, Surin. *Terjemah & Tafsir Al-Quran Huruf Arab & Latin*, Bandung: Fa. Sumatra, 1978
- Bungin, M. Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Devito, Joseph A.. *Komunikasi Antar Manusia*, Jakarta: Professional Books, 1997.
- Dwi Irvianti, Laksmi Sito dan Chandranegara, Kokoh. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer, Pola Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan *Jurnal*, Jakarta: Universitas Bina Nusantara, 2010.
- Effendy, Onong Uchjana. *Komunikasi teori dan praktek*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- , *Dimensi-dimensi Komunikasi*, Bandung : Alumni, 1986.
- , *Kamus Komunikasi*, Bandung : PT Mandar Maju, 1989.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Goldhaber, Gerald M. *Organizational Communication*, Jakarta: Erlangga, 1986.
- Hasan, M.Iqbal. *Pokok-pokok Materi Statistik, Cet. I*, Jakarta: Aksara, 1999.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi aksara, 2005.
- Husein, Umar. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Ibn ‘Asyur, al-Tahrir, jilid 16.
- Ivancevich, John M. at el. *Perilaku dan Manajemen Perilaku*. Penerjemah: Gina Gania, Jakarta: Erlangga, 2006
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN, 2005.
- Marpaung, Rio dan Krisna, Marina. Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber (*Jurnal*), 2012.
- Martiwati, Rukmi Tien, dkk. Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan *Jurnal*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.

- Mulyadi. *Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Mulyana, Deddy. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mustika Dewi, Indah. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Jurnal*, Pekanbaru: Universitas Brawijaya, 2016.
- Novira, Riny. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Jurnal*, Jakarta: Binus University, 2012.
- Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Rosadi, Ruslan. *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi (Konsepsi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999.
- Sari, Dewi Iqlima dan Widyastuti, Endang. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3), (Jurnal)*, Universitas Setia Budi, 2008.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Shihab, M.Quraish. *Tafsir Al-Misbah : Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an Cet.II*, Jakarta: Lentera Hati, 2004.
- , *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, Jil. V* , Jakarta: Lentera Hati, 2006.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2004.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual&SPSS*, Jakarta, Prenadaamedia Group: 2013.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- , *Metode Penelitian Administrasi* Bandung: Alfabeta, 2001.
- , *Metode Penelitian Bisnis Cet.12* ,Bandung: Alfabeta, 2009.
- , *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: ALFABETA, 2011.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2005.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Program Pascasarjana IAIIN Walisongo, 2012.
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Mandar Maju , 2002.
- Veithzal Rivai,dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014

-----, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015

Zulganef. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.



L

A

M

P

I

R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALA UDDIN

M A K A S S A R

N

A. Kuesioner

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu di tempat

Saya selaku mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, fakultas ekonomi dan bisnis islam, jurusan manajemen, akan mengadakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas skripsi S-1 mengenai **“PENGARUH POLA KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN JENIS PENGHARGAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN STUDI PADA PT NAGAMAS MUTIARA MAKASSAR”**, bersama ini saya mohon bantuan anda selaku karyawan di PT.Nagamas Mutiara Makassar sebagai responden dalam pengisian kuesioner ini. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia Anda : _____ Tahun
3. Pendidikan Terakhir Anda : _____
4. Lama Bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda silang (X) atau check (✓) pada jawaban yang anda pilih

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. POLA KOMUNIKASI ORGANISASI (X1)

No	Indikator Variabel	SS	S	R	TS	STS
A.	Komunikasi Vertikal					
1	Pimpinan mendapatkan informasi yang mudah dimengerti dari saya					
2	Saya mendapatkan informasi yang mudah dimengerti dari pimpinan saya					
3	Saya memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan saya					
B	Komunikasi Horizontal					
1	Saya membicarakan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya					
2	Saya melakukan koordinasi tentang pekerjaan dengan teman kerja					
3	Saya memberikan dukungan kepada rekan karyawan lain					

C	Komunikasi Diagonal					
1	Komunikasi yang baik dengan karyawan dan atasan pada divisi lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan					
2	Adanya ketergantungan diantara divisi yang satu dengan divisi yang lain					
3	Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan dan atasan pada divisi lain.					

2. JENIS PENGHARGAAN (X2)

No	Indikator Variabel	SS	S	R	TS	STS
A	Finansial (Upah dan Gaji)					
1	Saya telah menerima gaji yang sesuai dengan output yang saya berikan untuk perusahaan					
2	Saya mendapatkan gaji pokok yang telah memenuhi kebutuhan dasar					
3	Saya mendapatkan gaji yang sepantasnya, sesuai dengan masa pengabdian saya di perusahaan					
B	Finansial (Jaminan Sosial)					
1	Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan					
2	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.					
C	Penghargaan Interpersonal					
1	Pimpinan menghargai setiap pekerjaan yang telah saya lakukan					

2	Saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan jika saya menyelesaikan pekerjaan					
D	Promosi					
1	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran dalam pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mendapatkan promosi					
E	Penyelesaian Pekerjaan					
1	Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Saya merasa puas dan senang saat saya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
F	Prestasi					
1	Saya bangga ketika mampu mencapai pekerjaan yang menantang					
2	Dalam bekerja saya berusaha untuk menjadi yang terbaik					
G	Otonomi					
1	Saya lebih senang ketika bekerja bebas melakukan dan mengambil keputusan tanpa pengawasan terlalu ketat					
2	Saya diberikan peluang untuk berpartisipasi dalam menentukan metode dan prosedur perusahaan					
H	Pengembangan Pribadi					
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan					
2	Perusahaan mengadakan program pengembangan dan keterampilan bagi karyawan					

3. LOYALITAS KARYAWAN (Y)

No	Indikator Variabel	SS	S	R	TS	STS
A	Taat Pada Peraturan					
1	Saya taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan					
B	Tanggung jawab Pada Perusahaan					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
2	Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan					
C	Kemauan untuk bekerja sama					
1	Saya dapat bekerja sama dengan rekan karyawan lain					
2	Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri					
D	Rasa Memiliki					
1	Saya akan menjaga perusahaan dari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan					
2	Saya akan melindungi citra perusahaan					
E	Hubungan antar pribadi					
1	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan					
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya					
F	Kesukaan terhadap pekerjaan					

1	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa					
2	Saya selalu bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan					

B. TABULASI KUESIONER

1. Variabel Pola Komunikasi Organisasi (X1)

Responden	POLA KOMUNIKASI ORGANISASI									Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	5	5	4	4	4	4	4	3	37
2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	35
3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
6	3	3	4	4	4	3	3	4	4	32
7	5	5	2	4	3	3	3	3	3	31
8	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
10	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
12	2	3	3	3	2	3	2	3	4	25
13	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
15	3	2	3	4	3	4	4	4	3	30
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
17	3	3	4	5	4	4	4	3	4	34
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
19	5	4	4	4	3	4	4	3	3	34
20	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
21	2	3	4	3	4	3	3	2	3	27
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
23	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
25	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33

2. Variabel Jenis Penghargaan (X2)

Res pon den	JENIS PENGHARGAAN																	Ju ml ah
	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 2. 9	X 2. 10	X 2. 11	X 2. 12	X 2. 13	X 2. 14	X 2. 15	X 2. 16	X 2. 17	
1	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	68
4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	46
5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	46
6	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	62
7	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	59
8	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	60
9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	65
10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	63
11	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	59
12	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	61
13	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	46
14	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	52
15	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	57
16	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	64
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	53
18	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	47
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	53
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	48
21	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	48
22	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	58
23	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	43
24	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	42
25	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	58
26	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	58
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	70
28	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	63
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	78
30	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	81
31	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	74
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	78
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	74

34	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60
35	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	75
36	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	74
37	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	52
38	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	43
39	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	51
40	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	75
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	70
42	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	73
43	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	60
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
45	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	76
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	70
47	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	63
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
49	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	68
50	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	46
51	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48
52	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	63
53	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	60
54	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	60
55	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	64
56	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	64
57	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	59
Mea n	3, 4 4	3, 5 3	3, 5 3	3, 7 7	3, 5 8	3, 3, 6	3, 5 4	3, 7 2	3, 7 5	3, 3, 46	3, 3, 74	3, 3, 6	3, 3, 56	3, 3, 61	3, 3, 54	3, 3, 54	3, 3, 46	60, 96 49
Mod us	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	63

3. Variabel Loyalitas Karyawan

Responden	LOYALITAS KARYAWAN												Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	46
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	40

6	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	48
7	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44
8	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	40
9	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	48
10	4	3	2	4	3	5	3	4	2	4	3	5	42
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	42
12	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	42
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	38
14	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42
15	3	3	2	5	3	4	3	5	2	3	3	4	40
16	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	42
17	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	39
18	4	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	5	40
19	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	44
20	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	40
21	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	30
22	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
23	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	4	38
24	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	40
25	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	42
26	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	48
27	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	44
28	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42
29	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
30	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
31	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
32	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	56
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	4	5	3	5	3	4	3	5	5	5	3	50
36	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
37	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	39
38	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
39	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	39
40	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	52
41	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	48
42	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50

44	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	52
45	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52
46	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
47	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	46
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
49	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
50	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
51	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	40
52	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	48
53	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	43
54	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	41
55	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	48
56	4	3	2	4	3	5	3	4	3	4	3	5	43
57	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	42
Mean	3,68	3,81	3,63	3,67	3,77	3,91	3,79	3,68	3,65	3,70	3,79	3,96	45,05
Modus	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	52

C. Uji Validitas

1. Pola Komunikasi Organisasi (X₁)

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Pola Komunikasi Organisasi (X ₁)	X1.1	.563	0,2609	Valid
		X1.2	.603	0,2609	Valid
		X1.3	.562	0,2609	Valid
		X1.4	.601	0,2609	Valid
		X1.5	.757	0,2609	Valid
		X1.6	.758	0,2609	Valid
		X1.7	.762	0,2609	Valid
		X1.8	.754	0,2609	Valid
		X1.9	.501	0,2609	Valid

2. Jenis Penghargaan (X₂)

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Jenis Penghargaan (X ₂)	X2.1	.832	0,2609	Valid
		X2.2	.756	0,2609	Valid
		X2.3	.776	0,2609	Valid
		X2.4	.838	0,2609	Valid
		X2.5	.796	0,2609	Valid
		X2.6	.693	0,2609	Valid
		X2.7	.665	0,2609	Valid
		X2.8	.686	0,2609	Valid
		X2.9	.845	0,2609	Valid
		X2.10	.824	0,2609	Valid
		X2.11	.679	0,2609	Valid
		X2.12	.783	0,2609	Valid
		X2.13	.690	0,2609	Valid
		X2.14	.675	0,2609	Valid
		X2.15	.769	0,2609	Valid
		X2.16	.754	0,2609	Valid
		X2.17	.836	0,2609	Valid

3. Loyalitas Karyawan (Y)

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	.642	0,2609	Valid
		Y.2	.681	0,2609	Valid
		Y.3	.768	0,2609	Valid
		Y.4	.490	0,2609	Valid
		Y.5	.756	0,2609	Valid

	Y.6	.424	0,2609	Valid
	Y.7	.679	0,2609	Valid
	Y.8	.484	0,2609	Valid
	Y.9	.784	0,2609	Valid
	Y.10	.642	0,2609	Valid
	Y.11	.754	0,2609	Valid
	Y.12	.474	0,2609	Valid

D. Uji Reliabilitas

1. Variabel Pola Komunikasi Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	9

2. Variabel Jenis Penghargaan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	17

3. Variabel Loyalitas (Y)

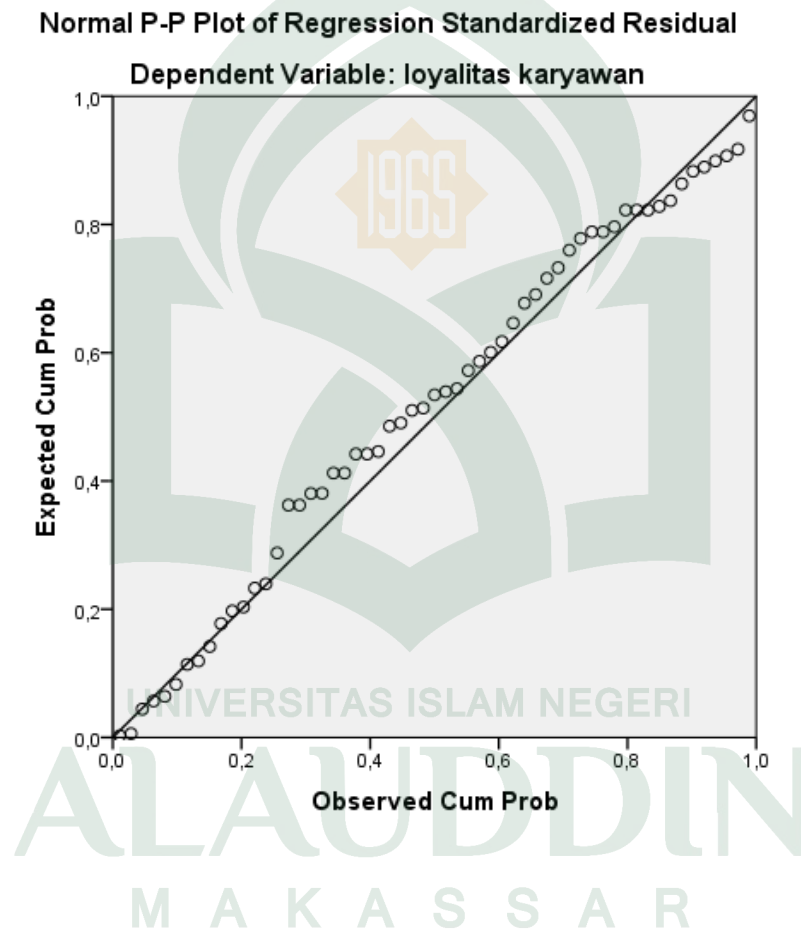
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,867	12
------	----

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Pola Komunikasi Organisasi	.444	2.255
Jenis Penghargaan	.444	2.255

3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.784	2.652	2.122

a. Predictors: (Constant), Pola komunikasi organisasi, Jenis Penghargaan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

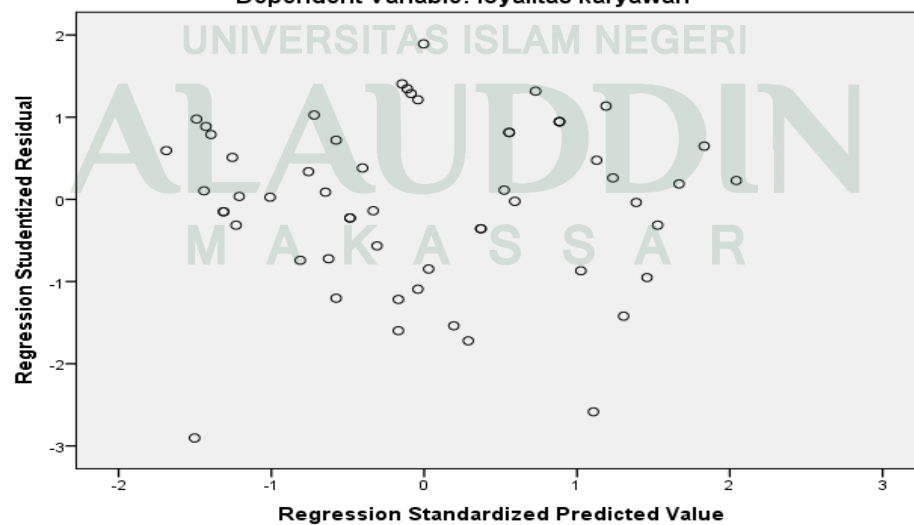
Tabel Durbin Watson

N	K=2	
	dL	dU
7	0.467	1.896
.	.	.
.	.	.
57	1.500	1.645

4. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: loyalitas karyawan



F. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.083	2.919		3.112	.003
1 Pola komunikasi organisasi	.418	.127	.307	3.289	.002
Jenis Penghargaan	.355	.052	.637	6.829	.000

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

2. Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.784	2.652

a. Predictors: (Constant), Jenis Penghargaan, Pola komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.784	2.122

a. Predictors: (Constant), Jenis Penghargaan, Pola komunikasi organisasi

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

G. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1442.938	2	721.469	102.550	.000 ^b
Residual	379.904	54	7.035		
Total	1822.842	56			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Jenis Penghargaan, Pola komunikasi organisasi

2. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.083	2.919		3.112	.003
1 Pola komunikasi organisasi	.418	.127	.307	3.289	.002
Jenis Penghargaan	.355	.052	.637	6.829	.000

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

H. Persuratan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 14630/S.01P/P2T/10/2017
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
 Pimpinan PT. Nagamas Mutiara
 Cab. Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 5237/EB.I/PP.00.9/2017 tanggal 24 September 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : MUH. WAHYUDI KURNIA
Nomor Pokok : 10600113055
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH POLA KOMUNIKASI DAN JENIS PENGHARGAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
 PADA PT NAGAMAS MUTIARA CABANG MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Oktober s/d 30 November 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 04 Oktober 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A.M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip. : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
 2. *Pratama*



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 157 TAHUN 2017**

TENTANG

**PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING DALAM PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca :** Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, Nama **Muh. Wahyudi Kurnia**, NIM: **106001130553** tertanggal **27 Januari 2017** untuk mendapatkan Pembimbing Skripsi dengan Judul: **"Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT nagamas Mutiara Cabang Makassar"**
- Menimbang :**
- Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas
 - Bahwa mereka yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diserani tugas sebagai pembimbing/pembantu pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut diatas.
- Mengingat :**
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempumakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
 - Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
 - Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
 - Peraturan Menteri Agama RI. No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama R.I. No 85 Tahun 2013 Jo tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
 - Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Pertama :** Mengangkat/ Menunjuk saudara :
- Dr. Rahmawati Muim, M.Ag.**, Sebagai Pembimbing Pertama.
 - Eka Suhartini, SE., MM.**, Sebagai Pembimbing Kedua.
- Kedua :** Tugas Pembimbing/ Pembantu Pembimbing dalam penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa adalah memeriksa draft skripsi dan naskah skripsi, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah.
- Ketiga :** Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Belanja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Keempat :** Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya
- Kelima :** Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.



**Samala-Gowa
01 Februari 2017**

**Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag
NIM. 1961022 198703 1 002**



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 1587 TAHUN 2017**

TENTANG

**PANITIA DAN TIM PENGUJI KOMPREHENSIF
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca** : Surat permohonan Ujian Komprehensif M. Wahyudi Kurnia : NIM: 10600113055
- Menimbang** : Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian komprehensif perlu dibentuk Panitia dan Tim Penguji
- Mengingat** :
1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
 4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
 5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
 6. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI No 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
 7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Membentuk Panitia dan Tim Penguji Komprehensif, Jurusan **MANAJEMEN** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi:

Ketua	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Sekretaris	: Sukmawati, S.Ag.
Penguji Dirasah Islamiyah	: Drs. Urbanus Uma Leu, M.Ag.
Penguji Dasar Manajemen	: Dr. Alim Syarifati, SE., M.Si.
Penguji Manajemen Strategi	: Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.
Pelaksana	: Arnidar Hamid, SE.
 2. Panitia bertugas melaksanakan ujian
 3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
 4. Panitia dianggap bubar setelah menyelesaikan tugasnya.
 5. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.



: Samata-Gowa
: 16 Oktober 2017

Prof. Dr. H. Hamba Asse, M.Ag.
NIP. 41587022 198703 1 002

Tersusun:

1. Rector UIN Alauddin Makassar di Sarungdames
2. Para Dekan dalam Lingkup UIN Alauddin Makassar di Makassar
3. Arsip



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 0001 TAHUN 2018**

TENTANG

**PANITIA DAN TIM PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA
A.n.M. Wahyudi Kurnia, NIM : 10600113055
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, **Nama : M. Wahyudi Kurnia, NIM : 10600113055, tertanggal 29 Desember 2017** untuk melaksanakan seminar hasil.
- Menimbang : bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran seminar draft/hasil perlu dibentuk panitia dan tim penguji seminar hasil dan penyusunan skripsi
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
6. Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama R.I. No 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Membentuk Panitia dan Tim Penguji Seminar hasil, Jurusan **MANAJEMEN** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris : Dr. Syaharuddin, M.Si.
Pembimbing I : Drs. Thamrin Logawali, MH.
Pembimbing II : Hj. Eka Suhartini, SE., MM.
Penguji I : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
Penguji II : Ahmad Elendi, SE., MM.
Pelaksana : Roshani

1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan dan kemampuan menguasai masalah penyusunan skripsi
2. Biaya pelaksanaan seminar hasil penelitian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
3. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya

- Kedua : 1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 03 Januari 2018
Dekan, *

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : **5649** /EB.1/PP.00.9/2018

Samata, 5 Januari 2018

Sifat : Penting

Lamp : -

Hal : Undangan Seminar Hasil

Kepada Yth
Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di-
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Seminar Hasil Penelitian Mahasiswa:

Nama : M. Wahyudi Kumia
NIM : 10600113055
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh pada Komunikasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas, Karyawan pada PT Nagamas Mutiara cabang Makassar

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 9 Januari 2018

Waktu : 09.00 - 16.00 WITA

Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 0087 TAHUN 2018**

TENTANG

**PANITIA DAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca :** Surat permohonan : M. Wahyudi Kumla
NIM : 10600113055
Tanggal : 16 Januari 2018
Mahasiswa Jurusan : MANAJEMEN
Untuk Ujian Skripsi/ Munaqasyah yang berjudul "**Pengaruh pada Komunikasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas, Karyawan pada PT Nagamas Mutiara cabang Makassar**"
- Menimbang :** 1. Bahwa saudara tersebut diatas telah memenuhi persyaratan Ujian Skripsi/ Munaqasyah
2. Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian/ Munaqasyah perlu dibentuk panitia ujian.
- Mengingat :** 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
5. Keputusan Menteri Agama RI. No. 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar
6. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Keuangan No.330/05/2008 tentang penetapan UIN Alauddin Makassar pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU).
8. Surat Keputusan Rektor UIN Alauddin Nomor 241 B Tahun 2010 Tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :** 1. Membentuk Panitia Ujian Skripsi/ Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :
- Ketua** : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Penguji I : Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.
Penguji II : Ahmad Efendi, SE., MM.
Pembimbing I : Drs. Thamrin Logawali, MH.
Pembimbing II : Hj. Eka Suhartini, SE., MM.
Pelaksana : Roshani
2. Panitia bertugas melaksanakan ujian Skripsi/Munaqasyah bagi saudara yang namanya tersebut diatas.
3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 19 Januari 2018

Dekan,

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : **313** /EB.1/PP.00.9/1/2018

Samata, **24** Januari 2018

Sifat : Penting

Lamp : -

Hal : **Undangan Ujian Munaqasyah**

Kepada Yth

Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di-

Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Ujian Munaqasyah Mahasiswa:

Nama : M. Wahyudi Kurnia
NIM : 10600113055
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : "Pengaruh pada Komunikasi dan Jenis Penghargaan terhadap Loyalitas, Karyawan pada PT Nagamas Mutiara cabang Makassar"

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 31 Januari 2018
Waktu : 09.00-11.00 Wita
Tempat : Ruang Seminar

Demikian atas perhatiannya kami diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. H. Amba Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Muhammad Wahyudi Kurnia biasa di panggil Yudi, lahir pada tanggal 12 Juli 1995 di Ujung Pandang Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil buah cinta dari Kurnia Ilahi dengan Maimunah Kalana yang merupakan anak ke-dua dari tiga bersaudara. Bertempat



tinggal saat ini di Kelurahan Bontorannu, Kecamatan Mariso, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Yudi menyelesaikan jenjang pendidikan di SD Bontorannu I pada tahun 2007, SMPN 18 Makassar pada tahun 2010, SMK Negeri 1 Makassar pada tahun 2013 dan melanjutkan ke perguruan tinggi tepatnya di Universitas Islam Negeri Alauddin

Makassar jurusan Manajemen. Pada Semester 7 Dia memilih Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Tanggal 12 Feburuari 2018 Dia telah berhasil menyelesaikan studi S1 dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M) dengan predikat SANGAT MEMUASKAN. Kehidupan sederhanaanya membuatnya ingin membanggakan orang tua dan ingin mencapai cita-cita menjadi orang berguna bagi orang banyak, keluarga, bangsa dan negara.